

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Департамент научно-технологической политики и образования
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный аграрный университет»

СОГЛАСОВАНО:

Директор ИЭиУ АПК
Шапорова З.Е.

« 27 » марта 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор
Пыжикова Н.И.

« 28 » марта 2025 г.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ВЫДАННОЙ: ФГБОУ ВО КРАСНОЯРСКИЙ ГАУ
ВЛАДЕЛЕЦ: РЕКТОР ПЫЖИКОВА Н.И.
ДЕЙСТВИТЕЛЕН: 15.05.2025 - 08.08.2026

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
(текущего оценивания, промежуточной аттестации)

Институт Экономики и управления АПК
Кафедра Менеджмент в АПК
Наименование и код ОПОП: 09.04.03 Прикладная информатика
Направленность (профиль): Цифровые технологии в агропромышленном комплексе
Дисциплина: **Организационное поведение и лидерство**

Красноярск 2025

Составитель: Далисова Н.А. канд.экон.наук, доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ «17» марта 2025г.

Эксперт: Никулин Н.А. канд.тех.наук
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

ФОС разработан в соответствии с рабочей программой дисциплины
Организационное поведение и лидерство

ФОС обсужден на заседании кафедры протокол № 7 «17» 03 2025г.

Зав. кафедрой Далисова Н.А., канд. экон. наук, доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«17» 03 2025г

ФОС принят методической комиссией института ЭиУ АПК № 7 «24» марта 2025г.

Председатель методической комиссии Рожкова А.В.

«24» марта 2025 г.

1. Целью создания ФОС дисциплины:

Целью создания ФОС дисциплины «Организационное поведение и лидерство» является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательных программ, рабочих программ дисциплины.

ФОС по дисциплине решает задачи:

- контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции, определенных в ФГОС ВО по направлению 09.04.03 «Прикладная информатика»;
- контроль и управление достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора общекультурных компетенций выпускников;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс университета.

Назначение фонда оценочных средств:

Используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) магистрантов. В условиях рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания студента используются как показатель его текущего рейтинга. А также предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения дисциплины, в установленной учебным планом форме: зачет.

2. Нормативные документы

ФОС разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 09.04.03 «Прикладная информатика», рабочей программы дисциплины «Организационное поведение и лидерство».

3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций.

Компетенция	Этап формирования	Образовательные	Тип контроля	Форма контроля
Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3).	теоретический (информационный)	самостоятельная работа	текущий	Опрос, практические задания, доклад, кейс-стади
	практико ориентированный	практические, семинарские занятия, самостоятельная работа	текущий	Опрос, практические задания, доклад, кейс-стади

	оценочный	аттестация	промежуточн ый	<i>Тестирование Зачет,</i>
Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5)	теоретический (информационный)	самостоятельная работа	текущий	Опрос, практические задания, доклад, кейс- стади
	практико ориентированный	практические, семинарские занятия, самостоятельна я работа	текущий	Опрос, практические задания, доклад, кейс- стади <i>ситуационных</i>
	оценочный	аттестация	промежуточн ый	<i>Тестирование Зачет,</i>
Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (УК-6).	теоретический (информационный)	самостоятельная работа	текущий	Опрос, практические задания, доклад, кейс- стади
	практико ориентированный	практические, семинарские занятия, самостоятельна я работа	текущий	Опрос, практические задания, доклад, кейс- стади <i>зачет</i>
	оценочный	аттестация	промежуточн ый	<i>Тестирование Зачет,</i>

4. Показатели и критерии оценивания компетенций:

Показатель оценки результатов обучения	Критерий оценки результатов обучения	Шкала оценивания
Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3).		
Пороговый уровень	достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студенты обладают необходимой системой знаний и владеют некоторыми умениями в области организационного поведения и лидерства. Студенты способны понимать и интерпретировать освоенную информацию, что является основой успешного формирования умений и навыков для решения управленческих задач	
Продвинутый уровень	студенты продемонстрировали результаты на уровне осознанного владения учебным материалом и учебными умениями, навыками и способами деятельности в области организационного поведения и лидерства. студенты способны анализировать, проводить сравнение и обоснование выбора методов управления персоналом	
Высокий уровень	студенты способны использовать сведения из различных источников для успешного исследования и поиска решения в нестандартных практико-ориентированных ситуациях в области организационного поведения и лидерства. Достигнутый уровень оценки результатов обучения студенты по дисциплине является основой для формирования общекультурных и общепрофессиональных компетенций, соответствующих требованиям ФГОС.	
Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5)		
Пороговый уровень	достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студенты обладают необходимой системой знаний и владеют некоторыми умениями в области организационного поведения и лидерства. Студенты способны понимать и интерпретировать освоенную информацию, что является основой успешного формирования умений и навыков для решения управленческих задач	
Продвинутый уровень	студенты продемонстрировали результаты на уровне осознанного владения учебным материалом и учебными умениями, навыками и способами деятельности в области организационного поведения и лидерства. студенты способны анализировать, проводить сравнение и обоснование выбора методов управления персоналом	
Высокий уровень	студенты способны использовать сведения из различных источников для успешного исследования и поиска решения в нестандартных практико-ориентированных ситуациях в области организационного поведения и лидерства. Достигнутый уровень оценки результатов обучения студенты по дисциплине является основой для формирования общекультурных и общепрофессиональных компетенций, соответствующих требованиям ФГОС.	

Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (УК-6).	
Пороговый уровень	достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студенты обладают необходимой системой знаний и владеют некоторыми умениями в области организационного поведения и лидерства. Студенты способны понимать и интерпретировать освоенную информацию, что является основой успешного формирования умений и навыков для решения управленческих задач
Продвинутый уровень	студенты продемонстрировали результаты на уровне осознанного владения учебным материалом и учебными умениями, навыками и способами деятельности в области организационного поведения и лидерства. студенты способны анализировать, проводить сравнение и обоснование выбора методов управления персоналом
Высокий уровень	студенты способны использовать сведения из различных источников для успешного исследования и поиска решения в нестандартных практико-ориентированных ситуациях в области организационного поведения и лидерства. Достигнутый уровень оценки результатов обучения студенты по дисциплине является основой для формирования общекультурных и общепрофессиональных компетенций, соответствующих требованиям ФГОС.

Таблица 4.2 – Шкала оценивания результатов обучения

Пороговый уровень	60-72 баллов (удовлетворительно)
Продвинутый уровень	73-86 баллов (хорошо)
Высокий уровень	87-100 баллов (отлично)

5. Фонд оценочных средств

Текущий контроль используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. В условиях рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости студентов включает в себя: *тестирование, коллоквиум (опрос), выполнение доклад (презентация), решение конкретных ситуаций (кейс-стади), выполнение практических заданий*

В ходе текущего контроля проводится оценивание качества изучения и усвоения студентами учебного материала по разделам, темам, модулям (логически завершенной части учебного материала) в соответствии с требованиями программы.

5.1.1. *Оценочное средство (практическое задание (keis-stadi)). Критерии оценивания.*

Практические задания

Задание 1.

Определите, какие стадии жизненного цикла организации описаны в каждом пункте:

1.1. Организация находится в стадии зарождения, из идей и ноу-хау формируется продукт. Структура организации стабилизируется, правила, определяются процедуры.

Органы по выработке и принятию решений становятся ведущими компонентами организации. Для среды организация не представляет особого интереса. Упор делается на эффективность инноваций и стабильность. Цели являются еще нечеткими, творческий процесс протекает свободно, ресурсы, как правило, отсутствуют. Возрастает роль высшего руководящего звена организации, процесс принятия решений становится более взвешенным, консервативным. Основатели организации выявляют неудовлетворенные требования потребителя или социальные нужды. Роли уточнены таким образом, что выбытие тех или иных членов организации не вызывает серьезной опасности. Целеустремленность, способность рисковать и преданность делу характеризуют этот этап. Нередко используется директивный метод руководства, требующий быстрого исполнения и тщательного контроля.

Формируется жизненный цикл продукции. Происходит захват сегмента рынка и завоевание потребителя. Управленческая система отсутствует. Для тех, кто в этот период работает в организации, характерен наивысший энтузиазм, сплоченность на основе идей и взглядов (но не целей и методов) и взаимодействие на творческой основе. Функции внутри организации все более специализируются. Ресурсов достаточно, начинается процесс их накопления. Возможности доминируют над угрозами существования.

1.2. Члены организации затрачивают много времени и демонстрируют высокие обязательства. Этап агрессивного прорыва на рынок и захвата максимально возможного сегмента. Коммуникации и структура в рамках организации остаются, в сущности, неформальными. Складывается окончательно структура и система управления организации. Стабилизируются финансовые потоки и производственная деятельность. Возникает необходимость новых разработок в области товаров и услуг. Развиваются инновационные процессы предыдущего этапа, формируется миссия организации. Углубляется разделение труда, возникает многослойное подчинение (матричное). Возможны конфликты в области распределения результатов первых стадий. Ресурсов недостаточно. Налаживается планирование, разработка бюджетов, прогнозов. Расширяется прием на работу специалистов, что вызывает трения с прежним составом. Идеальные работники часто покидают организацию. Работа внутри организации

упорядочивается, появляются зачатки управленческой системы и ролей. Предпринимательство заканчивается, начинается управление организацией: падает степень рискованности решений, нет возможности быстрого перелива ресурсов из одной области в другую, организация аморфной группы становится системой, так как появляются четко формализованные цели. Упор на [эффективность](#), измеряемую в объеме прибыли, принесенной не только индивидуально, но и коллективно. Начинает формироваться [корпоративная культура](#).

1.3. Организация увеличивает выпуск своих продуктов, меняет тип производства и расширяет рынок оказания услуг. Это опасный период, поскольку содержит наибольшее количество неудач. Механизм принятия решений сформирован. Возникают зачатки корпоративной культуры внутри и имиджа вне организации. Основная цель - выживание. Растет уровень ответственности за принятые решения, постепенно складывается управленческая структура, возникает разделение труда. Возникают [конфликты](#), связанные с распределением власти. Руководители выявляют новые возможности развития. [Организационная](#) структура становится комплексной и отработанной, бюрократизируется. [Характеризуется](#) формализацией правил существования организации и поведения внутри нее; некомпетентностью, самонадеянностью и неопытностью руководства. Усиливается конкурентная борьба. Управленческая система постепенно теряет адаптивные возможности. Возникает производственный процесс (единичный или уникальный). Проводятся исследования предполагаемого рынка и мероприятия по формированию спроса. Организация становится слишком масштабной. Идет накопление ресурсов.

1.4. Структура организации становится узкоспециализированной (бюрократической). Возникают командные формы организации труда. Протекает децентрализация процесса выработки решений. В результате конкуренции, сокращающегося рынка организация сталкивается с уменьшением спроса на свою продукцию или услуги. Возникают диверсифицированные рынки, и деятельность резко усложняется. Руководители ищут пути удержания рынков и использования новых возможностей. Увеличивается [потребность](#) в работниках, особенно тех, кто обладает наиболее ценными специальностями. Окончательно формируется система стабильной материальной и нематериальной мотивации; [корпоративная культура](#). Система становится неадаптивной. Используются многие общепринятые методы оценки [эффективности](#): должностные инструкции, [делегирование](#) полномочий и ответственности, нормы производительности, экспертиза организации обучения и развития. Механизм выработки и принятия решений централизован. Структура, координация, стабильность и контроль должны иметь такое же значение, как и инновации, совершенствование всех частей и децентрализация. С ускорением темпов роста по сравнению с предыдущими стадиями организация нередко переоценивает свои успехи и возможности. Количество [конфликтов](#) увеличивается. Имея компетентное, но не всегда ответственное руководство, организация действует практически сама по себе. Однако начинают проявлять себя тенденции бюрократизма, борьбы за [власть](#), местничества, стремление добиваться успеха любой ценой. Организация сворачивает производство и возвращается к состоянию, в котором у нее были идеи, люди, начала технологий. Организация может отклоняться от своих первоначальных целей под [влиянием](#) внешнего давления. Ресурсы поддерживаются материальными ресурсами, накопленными на предыдущей стадии. Весьма часто устанавливается нежелательное состояние всеобщего благодушия. Несмотря на то, что картина доходов вполне приемлема, темпы роста замедляются.

1.5. Рынки сужаются. Падает доходность и [эффективность](#) действий организации. Для внешней среды организация не представляет особого интереса. Возникают процессы рассогласования действия внутри организации. Координация затруднена. Высокая текучесть кадров. Цели являются еще нечеткими, творческий процесс протекает свободно,

ресурсы, как правило, отсутствуют. Возрастает конфликтогенность внутренней и внешней среды. Конкуренты неизменно захватывают долю организации на рынке. Основатели организации выявляют неудовлетворительные требования потребителя или социальные нужды. Бюрократическая волокита, не всегда обоснованная стратегия, неэффективная система мотиваций, громоздкая система контроля, отсутствие восприятия новых идей. Целеустремленность, способность рисковать и преданность делу характеризуют этот этап. Если приняты определенные меры, то возможно обновление организации. Это может сделать новая команда руководителей, уполномоченных на проведение плановой программы внутреннего организационного развития.

Задание 2.

Определите, для каких организаций будет более эффективен тот или иной тип управления организационным поведением и организационной культурой. Ответ поясните на примерах.

Можно выделить четыре основных типа реагирования организации на изменения внешней и внутренней среды.

1. Хаотическое реагирование на постоянные изменения во внешней среде.
2. Планирование (управление организационным поведением) в узком смысле: предвидение новых осложнений во внешних условиях деятельности организации и разработка заранее стратегий ответных действий (исходное предложение: новая стратегия должна основываться на использовании имеющихся сильных и нивелировании слабых сторон организации).
3. Управление стратегическими возможностями: выявление внутреннего потенциала людей и организации для адаптации в быстро меняющейся среде (прогнозируются не только будущие проблемы и пути их решения, но и уровень профессиональной компетентности, необходимый персоналу организации для успеха в будущем).
4. Управление стратегическими задачами в реальном масштабе времени: разработка и реализация постоянно корректируемой программы.

Процесс управления организационным поведением должен быть Построен так, чтобы кратчайшим путем приходить к желаемому результату в любом вопросе или проблеме вместе с персоналом.

ПСИХОГЕОМЕТРИЧЕСКИЙ ТЕСТ

Краткая психологическая характеристика основных форм личности (психогеометрический подход).

1. Квадрат

Неутомимый труженик; выносливый, терпеливый; эрудирован в различных областях знаний; любит порядок и стабильность; хорошо владеет мыслительным анализом; логически верно просчитывает свои ходы в общении; внимателен к деталям; любит порядок и следит за тем, чтобы его никто не нарушал; живет по плану; прекрасно организует себя и других; хороший администратор (распорядителем бывает реже); несуетлив; аккуратен; эмоционально сух; коммуникативно ригиден (яркая, но поверхностная эмоциональность, внутренне холоден); в аморфной ситуации действует неэффективно; может заикаться на проблемах, людях или ситуациях; скорость мышления ниже, чем у других фигур; широкий кругозор редко сочетается с глубиной тех же знаний, она отрывочна; эффективно действует только при полной определенности и четком понимании своей функциональной роли.

2. Треугольник

Лидирует во всех ситуациях; способен концентрироваться на главной цели; энергичная, неустойчивая, сильная личность; решителен; способен быстро анализировать

ситуацию; прагматически ориентирован; умеет моментально вскрыть суть проблемы; очень уверен в своих силах; часто рискует; обладает доминирующей установкой на целях; несамокритичен; честолюбив; обладает очень высокой скоростью мышления и сильно развитой интуицией; стремится достичь высокого положения; игрок в психологические игры (в негативной форме - интриган); сильный эгоцентрик (не путать с эгоистом); детонатор межличностных отношений.

3. Прямоугольник (любой четырехугольник, кроме квадрата).

Неудовлетворен своим образом жизни; тяжело переживает изменения своего статуса; может впасть в состояние замешательства; не определен в отношении себя; внутренне возбужден; непоследователен и непредсказуем; имеет низкую самооценку; тяготеет к общению для получения поддержки; часто становится объектом манипуляций; мнителен; долго помнит обиды; бывает мстителен. Прямоугольник символизирует состояние перехода и изменения. Это "временная" форма личности. Также свидетельствует об усталости, печали, страхе, депрессивных состояниях, стрессе.

4. Круг.

Стремится к гармонии межличностных отношений; доброжелателен; хороший коммуникатор; обладает сильно развитой эмпатией; умеет "читать" состояния людей по их действиям; очень популярен у коллег; старается угодить всем; больше интересуется контактами с людьми, чем делом; стремится не принимать непопулярные решения; избегает [конфликтов](#); часто нерешителен; предпочитает демократический стиль руководства; ориентируется на субъективные факторы при анализе проблемы; прирожденный психолог.

5. Зигзаг

Креативен; не заинтересован в консенсусе; любит заострять [конфликт](#) идей; остроумен; язвитель; хорошо чувствует социодинамику в группах, которыми управляет; тяготеет к разнообразию во всех сферах жизни; стремится к независимости; прекрасный генератор идей; эмоционально возбудим; мастер самопрезентации; несдержан; экспрессивен; эксцентричен в действиях и отношениях; не умеет довести начатое дело до конца.

6. Ромб.

Квадрат и совокупность двух треугольников, если он прямоугольный; четырехугольник и сочетание двух треугольников, если его углы не прямые. Устойчивая и внутренне гармоничная [личность](#).

7. Овал.

Сочетание [характеристик](#) прямоугольника и круга. Переходная фигура, свидетельствует о печали, расстройстве. Более стабилен, чем прямоугольник.

(keis-stadi).

Проанализируйте коммуникационную среду в сложившейся ситуации и дайте совет сотруднице по избежанию [конфликтной](#) ситуации. (По материалам Р.М. Грановской.)

Действующие лица: начальник экономического отдела фирмы и его сотрудница - бухгалтер.

Ситуация. Они случайно встретились в аэропорту.

Ситуация с позиции начальника. Эта сотрудница не сдала к сроку важные расчеты. Она позвонила ему на работу и передала, что из-за болезни долго не появится на службе,

однако дома у нее никто к телефону не подходил. Теперь начальник вынужден улететь в Москву, в командировку, без необходимых материалов и очень переживает по этому поводу. И тут внезапно в аэропорту сталкивается с "якобы больной" сотрудницей, которая с цветущим видом стоит с вещами у стола регистрации отбывающих.

Ситуация с позиции сотрудницы. Дела складывались неудачно. В период отчета внезапно заболела сестра. За ней некому ухаживать. Поэтому она взяла бюллетень по уходу и теперь живет у нее (ее телефон не отвечает). Ее знакомый едет в краткую командировку в Москву, и она хочет с ним передать родным некоторые вещи и рецепт на редкое лекарство, срочно необходимое сестре. Однако она несколько опоздала в аэропорт и теперь стоит у регистрации, думая, как быть. В это время ее и окликает начальник.

Критерии оценки знаний, умений, навыков выполнения конкретных ситуаций/заданий

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения	
	0 баллов	5 балла за задание
Даны решение с глубиной осмысления материала в соответствии с нормативными документами, а также умения строить логические цепочки и оформлять выводы и заключения согласно целей реализации ОПОП, определенных в виде набора универсальных компетенций выпускников	Даны неточные или неправильные ответы; отсутствовала активность на практическом занятии	Даны правильные ответы. Показана высокая глубина осмысления материала в соответствии с нормативной базой и с четко сформулированными выводами.

5.1.2. Оценочное средство (коллоквиум/опрос). Критерии оценивания.

Контрольные вопросы

1. Что представляет собой наука «Организационное поведение»? Как она соотносится с наукой об управлении, психологией, социологией и другими дисциплинами?
2. Охарактеризуйте возрастание роли и значения человеческого фактора в современных условиях.
3. Что такое организация? Какое место в ней занимают руководители?
4. Какие основные задачи призвана решать организация?
5. Почему руководители должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
6. Какие элементы включает социально-психологическая (внутренняя) структура личности?
7. Как формируется внешняя структура личности?
8. Из чего строятся ценностные ориентации и потребности личности?
9. Что такое психологические особенности личности?
10. Каковы основные виды темперамента?

11. Что такое производственный коллектив?
12. Каково влияние социально-демографических факторов (пола, возраста) на формирование трудового коллектива?
13. Что такое количественный состав трудового коллектива и какова его управляемость?
14. Чем определяется социально-психологический климат в коллективе?
15. На каком методе сбора информации основана социометрия?
16. Что такое социометрическая матрица?
17. Что такое социограмма?
18. По какой формуле рассчитывается коэффициент сплоченности коллектива?
19. Что такое формальный лидер?
20. Что такое неформальный лидер?
21. По каким формулам рассчитываются положительный статус индивида (уровень престижности) и его отрицательный статус?

Примечание: При устном опросе дополнительные баллы (от 1 до 3 баллов) целесообразно выставять за глубокие дополнения ответов других студентов, приведения примеров из практики, статистических материалов, словарей, критическую оценку ответов, обобщение ответов студентов.

Критерии оценивания

Баллы по рейтинго-модульной системе	Критерии оценивания
«4 балла»	Студентом дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса.
«3 балла»	Студентом дан развернутый ответ на поставленный вопрос, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.
«2 балла»	Студентом дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа.
«0 баллов»	Студентом дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.

5.2. Фонд оценочных средств для промежуточного контроля

ФОС промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения дисциплины в установленной учебным планом форме: *зачет*.

ФОС промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения дисциплины в установленной учебным планом форме: *зачет*.

В конце семестра на основании поэтапного контроля обучения суммируются баллы текущего рейтинга и принимается решение о допуске обучаемого к выходному контролю.

В конце семестра на основании поэтапного контроля обучения суммируются баллы текущих, рубежных рейтингов и принимается решение о допуске обучаемого к выходному контролю или освобождении от его сдачи.

Если по результатам текущих, рубежных рейтингов студент набрал в сумме менее 40% баллов от максимального рейтинга дисциплины, то до выходного контроля он не допускается и считается задолжником по этой дисциплине. Для устранения задолженностей студент получает индивидуальное задание для самостоятельной работы.

Если же сумма баллов составляет более 60% от максимального рейтинга дисциплины, то студент допускается к сдаче выходного контроля по расписанию экзаменационной сессии.

Зачет проводится в виде итогового тестирования в установленные сроки с помощью ДОТ на сайте <https://e.kgau.ru/>, в компьютерном классе. Тест-билет содержит 30 вопросов по всему курсу, формируется автоматически из банка тестовых заданий (*Приложение 1*). Время прохождения теста – 60 мин.

Критерии оценивания зачета

- «зачтено» выставляется студенту, если продемонстрированы комплексные знания программного материала, усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой дисциплины, правильное решение задачи (допускается наличие малозначительных ошибок или недостаточно полное раскрытие содержание вопроса, или погрешность непринципиального характера в ответе на вопросы). Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие показатели в ходе проведения текущего контроля и систематическая активная работа на учебных занятиях.

- «не зачтено» выставляется студенту, если продемонстрированы пробелы в знаниях основного программного материала, принципиальные ошибки при ответе на вопросы.

6.1. Основная литература

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536102>
2. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561271>
3. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 791 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18879-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568766>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Интернет-ресурсы

1. Хранилища данных. Электронный обучающий ресурс <https://e.kgau.ru/enrol/index.php?id=1059> (Moodle)
2. Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ» <https://intuit.ru/>
3. Портал CIT Forum <http://citforum.ru/>
4. Информационно-аналитическая система «Статистика» <http://www.ias-stat.ru/>

Электронные библиотечные системы

1. Каталог библиотеки Красноярского ГАУ -- www.kgau.ru/new/biblioteka/ ;
2. ЭБС Издательства «Лань», адрес сайта: <http://e.lanbook.com> (договор № 45 от 10.03.2021); (договор №13/4-21 от 03.09.2021); (договор №21/5-22 от 05.03.2022); (договор №1 от 19.03.2023); (договор №2 от 19.03.2023); (Договор №1/14-24 от 29.02.2024); (№2/14-24 от 04.03.2024); (№1/14-25 от 17.02.2025); (№2/14-25 от 17.02.2025).
3. ЭБС издательства «Юрайт», адрес сайта <https://urait.ru/> (договор №10/4-21 от 31.03.2021); (договор №12/4-21 от 16.06.2021); (договор №5293 от 23.05.2022); (договор №5857 от 16.05.2023); (договор №36/4-24 от 15.05.2024, договор №3-14-25 от 25.06.25).
4. ЭБС Руконт, адрес сайта <https://lib.rucont.ru/> (Издательство Колосс «Сельское хозяйство», научные монографии) (договор №18/4-23 от 01.03.2023); (№32/4-23 от 02.10.2023); (№16/4-24 от 20.02.2024); (№6/4-25 от 24.02.2025)
5. Коллекция электронных изданий Сибирского федерального университета (договор о сотрудничестве № 200/10-20 от 25.09.2020 ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»)
6. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/> (договор №101/НЭБ/2276 о предоставлении доступа к от 06.06.2017 ФГБУ «РГБ»)
7. Электронная библиотечная система «ИРБИС64+» - http://5.159.97.194:8080/cgi-bin/irbis64r_plus/cgiirbis_64_ft.exe?C21COM=F&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&P21DBN=IBIS&Z21ID=&S21CNR=5
8. Электронный каталог Государственной универсальной научной библиотеки

- Красноярского края - <https://www.kraslib.ru/>
9. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». <https://cyberleninka.ru>
 10. Lens.org <https://www.lens.org>
 11. Dimensions <https://app.dimensions.ai>
 12. Bielefeld Academic Search Engine <https://www.base-search.net>
 13. Semantic Scholar <https://www.semanticscholar.org>
 14. OpenAlex <https://openalex.org>
 15. Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
 16. Национальный агрегатор открытых репозиторий <https://www.openrepository.ru/>

Информационно-справочные системы

1. Информационно-правовой портал «Гарант». <http://www.garant.ru/>
2. Справочно-правовая система «Консультант +» <https://www.consultant.ru> (договор №20059900202 об информационной поддержке от 02.03.2015 ООО Информационный центр «Искра»;

Профессиональные базы данных

1. Коллективный блог по информационным технологиям, бизнесу и интернету. <https://habr.com/ru/>
2. OpenNet. Адрес ресурса: <http://www.opennet.ru/>

6.3. Программное обеспечение

Лицензионное ПО Красноярского ГАУ

1. Операционная система Astra Linux (лицензия № 192400033-alse-1.7-client-base_orel-x86_64-0-12913 от 28.08.2023).
2. Офисный пакет приложений Libre Office входит в комплект поставки Astra Linux.
3. Офисный пакет приложений Мой Офис (лицензия № ПР0000-35377 от 24.07.2024).
4. 1С Предприятие 8.2 (акт предоставления прав № Tr059122 от 24.10.2012).
5. Справочная правовая система "Консультант+" (договор № 20175200211 от 22.04.2020).
6. Moodle 3.5.6a (договор № 969.2 от 17.04.2020).

Свободно-распространяемое ПО или бесплатная лицензия с открытым исходным кодом:

1. ГИС Панорама x64 версия 15 мультиплатформенная лицензия (104622 фиксированная лицензия)
2. PostgreSQL; SWI-Prolog, Ramus Educational; StarUML; XMind v3.0; QT Creator, Oracle VM Virtual Box; DBEaver Community; MySQL Community Edition; Gimp; Wireshark; Graphical Network Simulator-3; NASM; SMath Studio; OpenJDK; Notepad++; LibreCad; Yandex (браузер).

Приложение 1

Тип задания	Задание	
1	1. В организационном поведении выделяют аспекты: а) взаимоотношения между руководителями и клиентами; б) отношения между поколениями; в) поведения системы в целом и поведения людей; г) поведения соратников.	в
1	2. Группа, формируемая для долговременного выполнения определенной функции, называется: а) постоянной; б) функциональной; в) производственной; г) группой по интересам.	б
1	3. В основе стереотипа «экономический человек» лежит принцип: а. организационного подчинения человека рабочим операциям б. подчинения человека требованиям профессиональной и деловой этики в. денежного расчета г. использования психологии.	в
1	4. Организационное поведение – это а) поведение работников, вовлеченных в определенные управленческие процессы, имеющие свои циклы, структуру отношений, организационные рамки и требования к работникам б) торговая деятельность людей с целью получения личного дохода в) самостоятельная деятельность граждан, направленная на организацию г) производственных процессов, сбыта и управление персоналом.	а
1	5. Роль ОП в рабочих системах можно выразить следующей формулой: а. знания * мотивация = организационный результат б. способность * мотивация= потенциальные результаты индивида в. позиция * способность = мотивация г. Результаты*ресурсы*возможности= организационный результат	г
1	6. Полномочия руководителя определяются как: а) возможность выполнять задания; б) право принимать решения на своей должности без их одобрения вышестоящим руководителем; в) право принимать решения по всем вопросам;	б

	г) права руководителя.	
2	7. К концепции Организационного поведения «природа организации» относятся составляющие: а) мотивированное поведение б) этические принципы в) стремление к соучастию г) ценность личности	б
1	8. «Клиентурный » тип поведения работников имеет место, когда : а) от клиента «стараются отделаться» и не проявляют интереса б) поведение работников ориентировано на достижение целей в) преувеличено внимательное отношение к клиенту г) нормы поведения работников ориентированы на уважение запросов клиентов	г
1	9. Влияние отношения менеджера на поведение служащих можно представить следующим образом: а) Поведение менеджера → Поведение Служащих б) Поведение менеджера → Ценности, мнения и позиция менеджера → Поведение служащих в) Ценности, мнения и позиция менеджера → Поведение менеджера → Поведение служащих	в
1	10. Сегментом Организационного поведения не является: а) автономный сегмент б) ригорестический сегмент в) психологический сегмент г) мобилизационный сегмент	в
1	11. Конфликт возникает, когда ролевое поведение: а) соответствует ролевому ожиданию; б) неопределенно; в) явно противоречит ролевому ожиданию; г) недостаточно соответствует ролевому ожиданию.	в
1	12. Предмет конфликта – это: а) объективно существующая или воображаемая проблема, являющаяся причиной раздора между сторонами; б) то, на что претендует каждая из конфликтующих сторон; в) препятствие в достижении целей; г) несовпадение интересов.	а

1	13. Разновидность организационного конфликта, проявляющегося на уровне личности работника и обусловленного различными ролевыми позициями: а) международный; б) ролевой; в) вневедомственный; г) политический.	б
1	14. Конфликт, который происходит между двумя и более индивидами, находящимися в оппозиции друг к другу: а) ролевой; б) групповой; в) межличностный; г) межорганизационный.	в
1	15. К проявлению межгруппового конфликта относится: а) неопределенность позиций сторон; б) усиление взаимодействия; в) усиление сплоченности между группами; г) столкновение между различными группами.	г
2	16. Межролевой - происходит в том случае, когда личности приходится выполнять роль, соответствующую представлениям одних членов группы, но при этом не оправдывающую ожидания других. Возникающая ситуация «между двух жерновов» характерна для членов недостаточно сплоченных групп.	конфликт
1	17. В организационном поведении выделяют аспекты: а) взаимоотношения между руководителями и клиентами; б) отношения между поколениями; в) поведения системы в целом и поведения людей; г) поведения соратников.	в
3	18. Соотнесите специальные методы принятия группового решения с их описанием:	1 – б), 2 – а), 3 – в).
	1. Мозговой штурм. 2. Техника номинальных групп. 3. Метод Делфи.	а
1	19. Представляющий ценность для персонала конечный или побочный итог деятельности, связанный с удовлетворением его актуальных потребностей: а) вознаграждение; б) опыт; в) связи; г) конфликт.	в

1	20. Процесс выработки совместного решения в тех случаях, когда у заинтересованных сторон разные предпочтения: а) конфликт; б) совещание; в) переговоры; г) управление.	г
1	21. Основой власти в организации является: а) добровольное подчинение; б) <u>авторитет</u> руководителя; в) приказы и распоряжения руководства; г) принуждение, ресурсы, добровольное подчинение.	в
1	22. Необходимость власти в организации определяется тем, что: а) власть приводит к <u>дезорганизации</u> ; б) власть существует для подавления личности; в) власть является организующим началом; г) власть служит для обособления организации.	а
1	23. Эффективность работы руководителя определяется: а) объединением людей с целью совместной работы; б) объемом производства продукции; в) развитием рыночных отношений; г) <u>предпринимательской деятельностью</u> подчиненных.	в
1	24. Реализация функций, которые должен выполнять любой руководитель: а) тактика; б) цель; в) управление; г) планирование.	в.
1	25. При делегировании задачи руководитель должен: а) передать полномочия по мониторингу исполнения своему секретарю или помощнику; б) определить срок выполнения задачи и не напоминать исполнителям о нем; в) оставить напоминание о задаче у себя; г) назначить ответственного за контроль задач из числа сотрудников секретариата .	а), б).
2	26. Философия организационного поведения менеджера базируется на двух источниках (несколько вариантов ответа): а) фактических предпосылках; б) ценностных предпосылках; в) сложных предпосылках; г) простых предпосылках.	а
1	27. Профессиональную деятельность можно описать формулой: а. цель – средство – результат б. стимулы – нормы – оценки в. цель – стимулы – оценки – результат	в

	г. оценка-стимулы нормы		
1	28. Разновидностью поведения должностных лиц является: а. предсказуемость поведения б. сценарное воспроизводство в. желательное поведение г. временная заданность		а
1	29. Проявлением делового поведения является: а. временная заданность, функциональная определенность б. психологический климат в. организация индивидуальных рабочих мест г. ориентация на человеческие ресурсы		1 – в), 2 – б), 3 – а).
3	30. Сопоставьте главные роли руководителя:		
	1. межличностные. 2. информационные. 3. роли, связанные с принятием решений.	б	в

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

на фонды оценочных средств по дисциплине
«Организационное поведение и лидерство»
для подготовки магистров по направлению подготовки
09.04.03 «Прикладная информатика»
профиль «Цифровые технологии в АПК»

Представленные на рецензию фонды оценочных средств оформлены с соблюдением всех требований, предъявляемых к оформлению ФОС по стандартам ФГОС ВО.

Дисциплина **«Организационное поведение и лидерство»** является частью учебного плана подготовки по программе магистратуры направления **09.04.03 «Прикладная информатика»** профиль «Цифровые технологии в АПК».

Оценочные средства для контроля успеваемости студентов представлены в полном объеме. При помощи фонда оценочных средств осуществляется контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, практического опыта и компетенций, определенных ФГОС ВО.

Представленные оценочные средства по дисциплине стимулируют познавательную деятельность за счет заданий разного уровня сложности, компетентностного подхода, формируют навыки само- и взаимопонимания.

Фонды оценочных средств соответствуют обязательному минимуму содержания ФГОС ВО, обеспечивают проведение аттестации студентов учреждений ВО, дают возможность определить соответствие студентов конкретной характеристике.

Представленные ФОС для подготовки по программе магистратуры направления **09.04.03 «Прикладная информатика»** профиль «Цифровые технологии в АПК» могут быть использованы в учебном процессе и соответствуют требованиям ФГОС ВО.

Эксперт:

доцент кафедры Вычислительной техники
ФГАОУ ВО Сибирский федеральный университет,
Институт космических и информационных технологий, канд. техн. наук



Николай
Анатолевич
Никулин