

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

СОГЛАСОВАНО:

Директор института
Н.В. Кузьмин

" 16 " февраля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор Красноярского ГАУ
Пыжикова Н.И.

" 24 " марта 2023 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
(текущей и промежуточной аттестации)

Институт экономики и управления АПК

Кафедра «Менеджмент в АПК»

Специальность 23.05.01: «Наземные транспортно-технологические средства»

Специализация: «Технические средства агропромышленного комплекса»

Дисциплина «Организационное поведение»

Красноярск 2023

Разработала: Цветцов Александр Васильевич, к.э.н., доцент

«25» января 2023г.

ФОС разработан в соответствии с рабочей программой дисциплины «Организационное поведение»

ФОС обсужден на заседании кафедры протокол № 5 от 25.01. 2023г.

Зав. кафедрой Далисова Н.А., к.э.н., доцент

«25» января 2023г.

ФОС принят методической комиссией института инженерных систем и энергетики протокол № 5 «31» января 2023г.

Председатель методической комиссии:

Доржеев А.А., к.т.н., доцент

«31» января 2023г.

Содержание

1. Цель и задачи фонда оценочных средств	3
2. Нормативные документы	3
3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций.	4
4. Показатели и критерии оценивания компетенций.	5
5. Фонд оценочных средств.	5
5.1. Фонд оценочных средств для текущего контроля	5
5.1.1 Оценочное средство – тест. Критерии оценивания	5
5.2. Фонд оценочных средств для промежуточного контроля.	6
5.2.1. Оценочное средство – коллоквиум. Критерии оценивания.	6
5.2.2. Оценочное средство – Зачет. Критерии оценивания.	13
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение фондов оценочных средств.	13
6.1 Основная литература	13
6.2. Программное обеспечение	13

1. Цель и задачи фонда оценочных средств

Целью создания ФОС является установление соответствия знаний и уровня сформированности компетенций студента на данном этапе обучения требованиям рабочей программы учебной дисциплины.

ФОС по дисциплине решает **задачи**:

- контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции, определённых в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;
- контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора общекультурных и профессиональных компетенций выпускников;
- оценка достижений студентов в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс Университета.

Назначение фонда оценочных средств:

ФОС используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) студентов. 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 модулей дисциплины «Теория машин и механизмов» в установленной учебным планом форме: дифференцированный зачет, курсовой проект.

2. Нормативные документы

ФОС разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 23.05.01 «Наземные транспортно-технологические средства», рабочей программы дисциплины «Организационное поведение».

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

Компетенция	Этап формирования компетенций	Образовательные технологии	Тип контроля	Форма контроля
УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	теоретический (информационный)	лекции, самостоятельная работа	текущий	тестирование
	практико-ориентированный	практические занятия	текущий	коллоквиум
	оценочный	аттестация	промежуточный	тестирование

4. Показатели и критерии оценивания компетенций

Показатель оценки результатов обучения	Критерий оценки результатов обучения
УК 3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК-3.И-1: Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Студент должен знать : 1. Теоретические и методологические основы организационного поведения как науки и сферы управленческой деятельности, а также возможности и условия их применения в организации.
	Студент должен уметь : 1. Применять технологии разработки управленческих решений с целью корректировки различных типов девиаций в организационном поведении на различных уровнях организации.
	Студент должен владеть : 1. Методами планирования организационного поведения на различных уровнях организации.
УК-3.И-2: Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде	Студент должен знать : 1. Методы диагностики состояния организационного поведения на различных уровнях организации.
	Студент должен уметь : 1. Применять методы и технологии оценки последствий корректирующего воздействия области изменения организационного поведения сотрудников и групп сотрудников в организации.
	Студент должен владеть : 1. Методами реализации и оценки последствия управленческих решений в области разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.
УК-3.И-3: Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат	Студент должен знать : 1. Инструменты воздействия на личность, группы сотрудников и организация в целом для формирования и регулирования организационного поведения.
	Студент должен уметь : 1. Применять методы и технологии оценки последствий делегирования полномочий членам команды и распределения поручений, реализации обратной связи по результатам.
	Студент должен владеть : 1. Методами реализации и оценки последствия управленческих решений в области делегирования полномочий членам команды и распределения поручений, реализации обратной связи по результатам.

5. Фонд оценочных средств

5.1. Фонд оценочных средств для текущего контроля

Текущий контроль используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) студентов. В условиях рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания студента используются как показатель его текущего рейтинга. Для прохождения текущего контроля успеваемости студент должен изучить теоретический материал лекций на платформе LMS Moodle и пройти мини-тестирование после каждой лекции, выполнить и защитить практические и лабораторные работы.

5.1.1 Оценочное средство - Тест. Критерии оценивания

Банк тестовых заданий для проведения промежуточной аттестации представлен в п. 5.1.

При получении итоговой аттестации учитываются результаты тестирования.

Для получения аттестации студент, должен изучить все лекции, ответить на вопросы в конце лекции и пройти тестирование по изученным модулям дисциплины на платформе LMS Moodle (<http://e.kgau.ru>), причём количество правильных ответов должно быть не менее 60%.

Критерии оценивания теста:

Критерии оценивания тестирования

Количество правильных ответов	Процент выполнения	Оценка
Более 8	Более 87 %	22 балла (отлично - зачтено)
7-8	73-86 %	15-21 баллов (хорошо - зачтено)
6-7	60-72 %	9-14 баллов (удовлетворительно - зачтено)
Менее 6	Менее 60%	Менее 9 баллов (неудовлетворительно - не зачтено)

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: тест, коллоквиум, зачет. В ходе промежуточного контроля проводится оценивание качества изучения и усвоения студентами учебного материала по разделам, темам, модулям (логически завершённой части учебного материала) в соответствии с требованиями программы.

5.2.1. Оценочное средство – коллоквиум. Критерии оценивания.

Согласно учебному плану в семестре формой контроля является – коллоквиум.

Вопросы для коллоквиума

1. Понятие, цели и факторы организационного поведения.
2. Ролеобразование и организационные роли: сущность, факторы и структура.
3. Модели организационного поведения.
4. Основные процессы групповой динамики.
5. Влияние на концепции организационного поведения классического наследия социологии и политэкономии (А. Смит, К. Маркс, М. Вебер).
6. Формирование и развитие групп: основные стадии и предпосылки.
7. Концепция типов социального поведения М. Вебера. Экономически ориентированное поведение.
8. Давление как один из внутригрупповых динамических процессов (консолидация, конформизм).
9. Психологические и социально-психологические теории и концепции в организационном поведении.
10. Содержание понятия лидерства в управлении организацией.
11. Воздействие внешнего окружения на формирование организационной структуры.
12. Основные модели поведения личности в организации: человек «экономический», «психологический», «технологический» и «этический».
13. Теория лидерских качеств.
14. Вхождение человека в организацию с позиции индивида.
15. Концепция лидерского поведения.
16. Влияние организации на процесс вхождения человека в организационную среду.
17. Система вознаграждений с точки зрения организационного поведения.
18. Человек и организация по теории Г. Форда.

19. Организационные изменения и их влияние на поведения человека в организации. 20. Организационное поведение как основа работы с персоналом.
21. Общее понятие группы: взаимодействие индивида и группы.
22. Обеспечение целесообразного регламентированного организационного поведения работников в деятельности менеджера. Основные виды регламентов.
23. Деловой этикет и организационное поведение.
24. Психотипы руководителей в условиях функционирования организации.
25. Понятие «социализация» в организационном поведении.
26. Алгоритм принятия решения по совершению поступка.
27. Профессиональное использование менеджером личностных свойств и способностей сотрудников; психотипы и сфера занятости.
28. Теории процесса мотивации: теория ожидания.
29. Ролевое проявление личности в конфликтной ситуации.
30. Дисциплина и ответственность личности перед организацией.
31. Национальное и интернациональное в поведении личности.
32. Процесс включения нового человека в организацию.
33. Организационная культура и организационное поведение.
34. Усвоение новым сотрудником организации ее норм и ценностей.
35. Зависимость «успешности» организации от уровня организационной культуры.
36. Разновидности конформизма.
37. «Теория поля» и групповая динамика К. Левина.
38. Содержательные и процессуальные теории мотивации и их роль в изучении организационного поведения.
40. Понятие и структура организационной коммуникации.
41. Теория X и Y Дугласа Мак-Грегора. 42. Функции организационной коммуникации. 43. Лидерство и лидер: понятие, основы и источники. Типы лидерства.
44. Власть и влияние: сходство и различие.
45. Основные типы власти.
46. Понятие организационного конфликта. Причины организационных конфликтов.
47. Характеристика и виды формальных групп.
48. Структура организационного конфликта, внутренняя и внешняя позиция участников.
49. Неформальные группы. Поведенческие факторы, влияющие на формирование неформальных групп.

Критерии оценивания коллоквиума:

Оценка	Критерии оценки промежуточного контроля	Эквивалент в баллах
Зачтено: «отлично»	Высокий уровень (полное и глубокое изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций)	23 балла (отлично)
Зачтено: «хорошо»	Продвинутый уровень (полное изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций)	15-22 баллов (хорошо)
Зачтено: «удовлетворительно»	Пороговый уровень (изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций)	9-14 баллов (удовлетворительно)
Не зачтено	Недостаточное изучение студентом вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, не освоение или неполное освоение компетенций	Менее 9 баллов (не зачтено)

Таблица 5.1.1 – Банк тестовых заданий

Тип задания	№ задания		Верный ответ	Уровень сложности	Семестр обучения
УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
УК-3.И-1: Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели					
6	Анализ состояния социальных объектов и процессов, выявление проблем, их функционирования и развития – это?		диагностика	базовый	4
2	Установите соответствие основных школ менеджмента и их представителей		1 – А, 2 – Б, 3 – В, 4 – Г	базовый	4
	1. Макс Вебер 2. Анри Файоль 3. Элтон Мэйо 4. Фредерик Уинслоу Тейлор	А. Бюрократический менеджмент Б. Административный менеджмент В. Школа «человеческих отношений» Г. Научный менеджмент			
1	Состояние индивида, возникающее в ответ на разнообразные экстраординарные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма – это: а) конфликт; б) фрустрация; в) стресс.		В	базовый	4
1	Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации, – это: а) организационный дизайн; б) организационная культура; в) организационная структура.		В	базовый	4
3	Запишите последовательность возникновения и удовлетворения потребностей работника организации в соответствии с иерархией А.		1, 4, 5, 2, 3	повышенный	4

	Маслоу: 1. физиологические; 2. признания и самоутверждения; 3. самовыражения; 4. безопасности; 5. принадлежности и причастности.			
4	Готовность работников вести себя в ситуациях делового общения с клиентом на основе имиджевых регуляторов поведения исходя из миссии предприятия – это:	культура делового общения.	базовый	4
2	Установите соответствие классификационного признака виду организации 1. Виртуальные организации 2. Партиципативные организации 3. Формальные организации 4. Частные организации А. Характер существования. Б. Формирование отношений внутри организации. В. Способ социальной организованности Г. Форма собственности	1 – А, 2 – Б, 3 – В, 4 – Г	повышенный	4
6	Если работа сложная, грязная или протекает в жарком и прокуреном помещении, работник должен дополнить?	Стимулироваться	базовый	4
6	В чем состоит главная цель стратегии интеграции?	Объединении в одно целое разрозненных элементов, частей.	базовый	4
6	Включение определенного работника в конкретную общественно-трудовую среду – это адаптация?	социально-психологическая	базовый	4
УК-3.И-2: Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде				
6	Власть, основанная на страхе, может быть вызвана и физической угрозой, и психологическим давлением – это власть?	принуждения	базовый	4
6	Внутренние побуждения личности к деятельности, поведению – это?	мотив	базовый	4
1	Наилучшая форма преодоления конфликта через форму: а) приспособления б) игнорирования в) окончательного решения г) компромисса.	в	высокий	4

2	Установите соответствие специальных методов принятия группового решения с их описанием:	<p>А. форма структурированного принятия группового решения, всех убеждают выдвинуть как можно больше идей. Все выдвинутые идеи записывают на доске. Не разрешается высказывать никаких критических замечаний.</p> <p>Б. члены группы генерируют как можно больше идей и альтернатив, они делают это относительно быстро и без каких-либо ограничений.</p> <p>В. был разработан для использования в таких ситуациях, когда члены группы не могут встретиться друг с другом лично. В ходе этой процедуры среди группы лиц, принимающих решения, распространяют анкеты; затем люди представляют свои ответы координатору по принятию решения.</p>	1 – А, 2 – Б, 3 – В, 4 – Г	высокий	4
	1. Мозговой штурм. 2. Техника номинальных групп. 3. Метод Делфи.				
6	Воздействие словом и делом на личность, ее внутренние установки с целью формирования разумных потребностей и осознанной актуализации мотивов – это?	мотивирование		базовый	4
1	Источниками групповой эффективности являются: а) организационная культура; б) навыки; в) групповые нормы; г) роли.	В		высокий	4
1	Организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными – это: а) партисипативные организации; б) эдхократические организации; в) индивидуалистические организации;	Г		высокий	4

	г) корпоративные организации.				
1	Мотивация – это: а) достижение личных целей через достижение общих целей б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации в) достижение желаемого результата	б	базовый	4	
1	К адаптивным типам организационных структур относятся: а) линейно-функциональная; б) проектная; в) дивизиональная; г) матричная.	в, г	высокий	4	
УК-3.И-3. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат					
6	Вознаграждение сотрудников за нахождение способов эффективной работы на основе долговременной программы – это?	Стимулирование	базовый	4	
6	Воплощает чисто авторитарный стиль управления, характеризующийся централизацией власти, жестким контролем?	Теория «Х»	повышенный	4	
6	Каналы передачи сообщения, которые устанавливаются руководством организации, в которой проходит процесс коммуникации – это каналы?	Формальные	повышенный	4	
6	Индивид, занимающий промежуточное положение на границе между двумя или более культурами, частично ассимилированный в каждую, но полностью ни в одну из них – это личность?	Маргинальная	базовый	4	
6	1. Каналы передачи сообщения, по которым идут личные и общественные формы сообщений – это каналы: 2. Компетенция лидера в вопросах приема на работу, увольнения, увеличения или уменьшения заработной платы – это: 3. Конкуренция, открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание	1. неформальные 2. сила позиции 3. соперничество	повышенный	4	

	вание своей позиции – это:				
6	Значительное влияние на организационное поведение руководителя предприятия оказывают факторы?	внешние, производственные	базовый		4
6	Динамическое администрирование – это?	теория Мэри Паркер Фоллетт, в которой на первый план выдвинуты социальнопсихологические аспекты поведения людей на производстве	базовый		4
6	Гуманизм означает?	мировоззрение, проникнутое человечностью, заботой о благе людей, уважением к человеческому достоинству	базовый		4
1	Содержательные теории мотивации: а) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам; б) объясняют, как человек делает свой выбор; в) выделяют одну доминирующую потребность, определяющую поведение человека.	б	базовый		4

5.2.2. Оценочное средство – зачет. Критерии оценивания.

Промежуточный контроль по результатам семестра по дисциплине (зачет) – проводится автоматически на основе определения суммы набранных студентом баллов. При недостатке баллов для получения зачета студент проходит тестирование в электронной форме в виде тестирования на платформе LMS Moodle.

Критерии оценивания зачета

Итоговая оценка успеваемости студента осуществляется по следующим критериям:

Оценка	Критерии оценки промежуточного контроля	Эквивалент в баллах
Зачтено: «отлично»	Высокий уровень (полное и глубокое изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций)	87-100 баллов (отлично)
Зачтено: «хорошо»	Продвинутый уровень (полное изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций)	73-86 баллов (хорошо)
Зачтено: «удовлетворительно»	Пороговый уровень (изучение студентом круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, с освоением всех планируемых компетенций)	50-72 баллов (удовлетворительно)
Не зачтено	Недостаточное изучение студентом вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, не освоение или неполное освоение компетенций	Менее 50 баллов (не зачтено)

Обучающийся, показавший достаточное изучение круга вопросов, определенных тематическим планом дисциплины, и освоивший все планируемые компетенции, получает максимальное количество баллов – 100.

Обучающийся, не сдавший зачёт, приходит на пересдачу в сроки в соответствии с графиком ликвидации академических задолженностей: http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_lz.pdf.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 378 с. – (Высшее образование). – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/512742>

2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 291 с. – (Высшее образование). – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560975>

3. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 178 с. – (Высшее образование). – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561273>

6.2. Программное обеспечение

1. Office 2007 Russian OpenLicensePack Академическая лицензия ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ №44937729 от 15.12.2008.

2. Справочная правовая система «Консультант+»
3. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования, бесплатное распространяемое ПО).
4. Библиотечная система «Ирбис 64» (web версия, договор сотрудничества от 2017 года).

Должность	Фамилия, инициалы	Дата получения	№ экз.	Роспись в получении

Лист регистрации изменений

№ изменения	№ листов			Основание для внесения изменений	Подпись	Расшифровка подписи	Дата	Дата введения изменений

РЕЦЕНЗИЯ
на рабочую программу дисциплины
«Организационное поведение»
для специальности 23.05.01 «Наземные транспортно-технологические средства»

Рабочая программа по дисциплине «Организационное поведение» по Специальность 23.05.01 «Наземные транспортно-технологические средства» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебного плана Специальность 23.05.01 «Наземные транспортно-технологические средства». В данной программе определены цели и задачи данной учебной дисциплины, перечень тем и разделов, которые должны изучить студенты, а также основные требования к уровню подготовки и объему знаний, которым они должны обладать по каждой из перечисленных тем.

Согласно программе основной целью курса является приобретение студентами знаний об основных закономерностях поведения человека в организации и способствование формированию навыков и умений управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур.

Программа отвечает современным требованиям к обучению и практическому овладению прикладными методами управления поведением сотрудников в организации и организации в целом.

Программа содержит все необходимые темы, обеспечивающие требования качественной подготовки бакалавров.

В программе четко определены модули и темы, содержание учебного материала, а также знания, умения и навыки, которыми должен овладеть бакалавр, показано распределение учебных часов по модулям учебной дисциплины.

Рабочая программа строится с учетом соблюдения педагогических и методических принципов и может быть рекомендована для изучения дисциплины «Организационное поведение» в высшем учебном заведении.

Рецензент:
Директор
ООО «КРЕСТЬЯНЕ»
канд. экон. наук



Т.А. Мартынова