

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Б1.Б.30 Организационное поведение

Направление подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью

Профиль подготовки (специализация) Организация работы с молодежью на региональном и муниципальном уровне

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы | 3 |
| 2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования | 3 |
| 3. Шкала оценивания | 5 |
| 4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы | 7 |
| 5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций | 9 |
| 6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности..... | 10 |

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Наименование и содержание компетенции

ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию.

Знать: основы самоорганизации; основы самообразования.

Этап 1: знания основ самоорганизации;

Этап 2: знания основ самообразования.

Уметь: умения самоорганизации и самообразования личности.

Этап 1: умения самоорганизации личности;

Этап 2: умения самообразования личности.

Владеть: навыки самоорганизации и самообразования личности.

Этап 1: навыки самоорганизации личности;

Этап 2: навыки самообразования личности.

ОПК-4: готовность к кооперации с коллегами, к работе в коллективе.

Знать: основы поведения человека в организации; знания кооперации сотрудников.

Этап 1: знания основ поведения человека в организации.

Этап 2: знания кооперации сотрудников.

Уметь: самостоятельно решать поведенческие задачи; выявлять причины недостаточной результативности организации, грамотно выстраивать межличностные отношения.

Этап 1: самостоятельно решать поведенческие задачи.

Этап 2: выявлять причины недостаточной результативности организации, грамотно выстраивать межличностные отношения.

Владеть: навыки управления поведением индивида; навыки управления поведением группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации.

Этап 1: навыки управления поведением индивида.

Этап 2: навыки управления поведением группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации.

ПК-5: способность выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи, умением организовать информационное обеспечение молодежи по реализации молодежной политики, взаимодействие с молодежными средствами массовой информации.

Знать: основное содержание курса, терминологию; закономерности социальных процессов в организациях.

Этап 1: основное содержание курса, терминологию;

Этап 2: закономерности социальных процессов в организациях.

Уметь: выявлять проблемы в молодежной среде; разрабатывать проекты организационных систем.

Этап 1: умение выявлять проблемы в молодежной среде.

Этап 2: умения разрабатывать проекты организационных систем.

Владеть: навыки создания и управления малыми группами; навыки выявления структуры групп и механизмов поведения людей в группе.

Этап 1: навыки создания и управления малыми группами.

Этап 2: навыки выявления структуры групп и механизмов поведения людей в группе.

ПК-7: способность вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде.

Знать: знания современного состояния и тенденции развития организационного поведения; знания основ поведения человека в конфликтных ситуациях

Этап 1: знания современного состояния и тенденции развития организационного поведения.

Этап 2: знания основ поведения человека в конфликтных ситуациях.

Уметь: выявлять причины недостаточно результативности организации; грамотно выстраивать межличностные отношения.

Этап 1: выявлять причины недостаточно результативности организации

Этап 2: грамотно выстраивать межличностные отношения.

Владеть: навыки использования методов сбора информации, анализа результатов; навыки вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде

Этап 1: навыки использования методов сбора информации, анализа результатов.

Этап 2: навыки вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде.

1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

| Наименование компетенции | Критерии сформированности | Показатели | Способы оценки |
|--------------------------|---------------------------|------------|----------------|
|--------------------------|---------------------------|------------|----------------|

| | компетенции | | |
|---|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию | способен к самоорганизации и самообразованию | знания основ самоорганизации; умения самоорганизации личности; навыки самоорганизации личности | - рефераты - тестирование - индивидуальный опрос - фронтальный опрос - письменные работы |

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

| Наименование компетенции | Критерии сформированности компетенции | Показатели | Способы оценки |
|---|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию | способен к самоорганизации и самообразованию | знания основ самообразования; умения самообразования личности; навыки самообразования личности | - рефераты - тестирование - индивидуальный опрос - фронтальный опрос - письменные работы |

Таблица 3 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

| Наименование компетенции | Критерии сформированности компетенции | Показатели | Способы оценки |
|---|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ОПК-4: готовность к кооперации с коллегами, к работе в коллективе | готов к кооперации с коллегами, к работе в коллективе | знания основ поведения человека в организации; самостоятельно решать поведенческие задачи; навыки управления поведением индивида | - рефераты - тестирование - индивидуальный опрос - фронтальный опрос - письменные работы |

Таблица 4 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

| Наименование компетенции | Критерии сформированности компетенции | Показатели | Способы оценки |
|---------------------------------|--|-------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ОПК-4: готовность | готов к кооперации | знания кооперации | - рефераты |

| | | | |
|---|------------------------------------|--|--|
| к кооперации с коллегами, к работе в коллективе | с коллегами, к работе в коллективе | сотрудников; выявлять причины недостаточной результативности организации, грамотно выстраивать межличностные отношения; навыки управления поведения группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации. | - тестирование - индивидуальный опрос - фронтальный опрос - письменные работы |
|---|------------------------------------|--|--|

Таблица 5 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

| Наименование компетенции | Критерии сформированности компетенции | Показатели | Способы оценки |
|---|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПК-5: способность выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи, умением организовать информационное обеспечение молодежи по реализации молодежной политики, взаимодействие с молодежными средствами массовой информации | способен выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи, умением организовать информационное обеспечение молодежи по реализации молодежной политики, взаимодействие с молодежными средствами массовой информации | знать основное содержание курса, терминологию; умение выявлять проблемы в молодежной среде; навыки создания и управления малыми группами | - рефераты - тестирование - индивидуальный опрос - фронтальный опрос - письменные работы |

Таблица 6 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

| Наименование компетенции | Критерии сформированности компетенции | Показатели | Способы оценки |
|---|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПК-5: способность выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи, умением организовать информационное обеспечение молодежи по реализации молодежной политики, взаимодействие с молодежными средствами массовой информации | способен выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи, умением организовать информационное обеспечение молодежи по реализации молодежной политики, взаимодействие с молодежными средствами массовой информации | знать закономерности социальных процессов в организациях; умения разрабатывать проекты организационных систем; навыки выявления структуры групп и механизмов поведения людей в группе. | - рефераты - тестирование - индивидуальный опрос - фронтальный опрос - письменные работы |

Таблица 7 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

| Наименование компетенции | Критерии сформированности компетенции | Показатели | Способы оценки |
|---|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПК-7: способность вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде | способен вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде | знания современного состояния и тенденции развития организационного поведения; выявлять причины недостаточно результативности организации; навыки использования | - рефераты - тестирование - индивидуальный опрос - фронтальный опрос - письменные работы |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | методов сбора информации, анализа результатов | |
|--|--|---|--|

Таблица 8 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

| Наименование компетенции | Критерии сформированности компетенции | Показатели | Способы оценки |
|---|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПК-7: способность вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде | способен вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде | знания основ поведения человека в конфликтных ситуациях; грамотно выстраивать межличностные отношения; навыки вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде | - рефераты - тестирование - индивидуальный опрос - фронтальный опрос - письменные работы |

2. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 9 - Система оценок

| Диапазон оценки, в баллах | Экзамен | | Зачет |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------|
| | европейская шкала (ECTS) | традиционная шкала | |
| [95;100] | A – (5+) | отлично – (5) | зачтено |
| [85;95) | B – (5) | | |
| [70;85) | C – (4) | хорошо – (4) | |
| [60;70) | D – (3+) | удовлетворительно – (3) | |
| [50;60) | E – (3) | | |
| [33,3;50) | FX – (2+) | неудовлетворительно – (2) | Не зачтено |
| [0;33,3) | F – (2) | | |

Таблица 10 - Описание системы оценок

| ECTS | Описание оценок | Традиционная шкала |
|----------|--|--------------------------|
| A | Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения | отлично (зачтено) |

| | | |
|-----------|---|-------------------------------------|
| | учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. | |
| В | Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному. | |
| С | Хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками. | хорошо (зачтено) |
| Д | Удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки. | удовлетворительно (зачтено) |
| Е | Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному | удовлетворительно (не зачтено) |
| FX | Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий. | неудовлетворительно (не зачтено) |
| F | Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не | |

| | | |
|--|---|--|
| | сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий. | |
|--|---|--|

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 11 - Код и наименование компетенции. Этап 1
ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию

| Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности | Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности |
|---|--|
| Знать: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Специфика организационного поведения. 2. Адаптация людей к условиям организации. 3. Вхождение человека в организацию. 4. Вербальное общение и его место в коммуникации. |
| Уметь: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные тенденции развития теории организационного поведения. 2. Сущность классического подхода Его значение в изучении теории организационного поведения. 3. Научный менеджмент. Его значение в изучении теории организационного поведения. 4. Подход человеческих отношений. Его значение в изучении теории организационного поведения. |
| Навыки: | <p>1. Коммуникативные действия в сфере формальных коммуникаций это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) консультирование; 2) инспектирование; 3) обмен новостями; 4) экспертиза; 5) аудит. <p>2. В исследованиях Стивенс разделил страны на типы, для которых характерна децентрализованность в принятии решений, специализация, узкая техническая компетентность, строгая организация, контроль результатов на всех этапах, работа по традициям и установленным правилам, это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) англо-нордический тип; |

| | |
|--|---|
| | <p>2) азиатский тип;</p> <p>3) латинский тип;</p> <p>4) германский тип.</p> <p><i>3. К процессным теориям мотивации относятся:</i></p> <p>1) теория ожиданий;</p> <p>2) теория справедливости;</p> <p>3) теория Герцберга;</p> <p>4) теория Мак Клеllandа;</p> <p>5) модель Портера – Лоулера;</p> <p>6) все вышеперечисленные.</p> |
|--|---|

Таблица 12 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию

| Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности | Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности |
|---|---|
| Знать: | <p>1. Значение невербальных средств общения.</p> <p>2. Коммуникативные барьеры и механизмы психологической защиты в деловом общении.</p> <p>3. Коммуникативные сети, факторы их определяющие. Двусторонний коммуникативный процесс.</p> <p>4. Коммуникации: определение, цель, сущность.</p> |
| Уметь: | <p>1. Системный и ситуационный подходы. Их значение в изучении теории организационного поведения.</p> <p>2. Подход принятия решений и подход социального действия. Их значение в изучении теории организационного поведения</p> <p>3. Развитие концепций управления и организационного поведения.</p> |
| Навыки: | <p>1. Управляющие консультируются со своими подчиненными при решении соответствующих вопросов. Обращение с подчиненными происходит на равных, сотрудники оказывают влияние на процесс принятия решений. Такая ситуация характерна для следующего типа лидерства:</p> <p>1) номинального;</p> <p>2) деспотичного;</p> <p>3) открытого;</p> <p>4) харизматического.</p> <p>2. Ситуация, когда лидер обсуждает с подчиненными возникшую проблему и решение принимает вся группа, характерна для следующего</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>стиля лидерства:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) авторитарно – коллегиального; 2) консультативного; 3) консультативно – коллективного; 4) ни для одного из перечисленных стилей. <p>3. Потребности делятся на первичные и вторичные и представляют пятиуровневую структуру. Поведение человека определяет самая низшая неудовлетворенная потребность иерархической структуры. После того, как потребность удовлетворена, ее мотивирующее воздействие прекращается. Это теория мотивации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Мак Клееланда; 2) Герберга; 3) Маслоу; 4) Аргириса; 5) ожидания; 6) Портера – Лоулера. <p>4. Управляющие позволяют подчиненным иметь полную автономию. Членам группы могут принимать тактические решения самостоятельно. Подчиненные устанавливают свои цели и работают без каких – либо указаний руководителя. Такая ситуация характерна для следующего типа лидерства:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) номинального; 2) деспотичного; 3) открытого; 4) легального. |
|--|--|

Таблица 13 - Код и наименование компетенции. Этап 1
ОПК-4: готовность к кооперации с коллегами, к работе в коллективе

| Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности | Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности |
|---|---|
| Знать: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Поведение собеседников во время переговоров. 2. Представление о мотивации. 3. Мотивация и стимулирование поведения подчиненных. 4. Классические теории мотивации. |

| | |
|---------|--|
| Уметь: | <p>1.Современные проблемы менеджмента.</p> <p>2.Понятие организационного поведения. Его сущность и содержание.</p> <p>3.Характеристика организации как системы.</p> <p>4. Общие типы организаций и их характеристика.</p> |
| Навыки: | <p>1.Ситуация, в которой лидер получает необходимую информацию от подчиненных, обдумывает ее и сам принимает решение, характерна для стиля лидерства:</p> <p>1) авторитарного;</p> <p>2) коллективного;</p> <p>3) консультативного;</p> <p>4) ни для одного из перечисленных стилей.</p> <p>2. Кому из ученых принадлежит разработка учения о борьбе между эросом и танатосом, как природной основе внутриличностных конфликтов?</p> <p>1) З. Фрейду;</p> <p>2) А. Адлеру;</p> <p>3) К. Юнгу;</p> <p>4) Э. Фромму;</p> <p>5) К. Левину.</p> <p>3. В условиях высокой изменчивости рыночного и технологического секторов окружающей среды наиболее эффективным является следующий тип организации:</p> <p>1) механический;</p> <p>2) органический;</p> <p>3) смешанный с рыночной доминантой;</p> <p>4) смешанный с технологической доминантой.</p> |

Таблица 14 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ОПК-4: готовность к кооперации с коллегами, к работе в коллективе

| Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности | Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности |
|---|---|
| Знать: | <p>1. Личность как субъект организационного поведения.</p> <p>2. Способности и личностные качества работников.</p> <p>3. Модели поведения личности в организации.</p> <p>4. Факторы, способствующие и мешающие проявлению</p> |

| | |
|---------|--|
| | инициативного поведения. |
| Уметь: | <p>5. Современный подход к управлению организацией.</p> <p>6. Жизненный цикл организации.</p> <p>7. Ценностные различия механистического и органического типов организации.</p> <p>8. Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентаций руководителя.</p> <p>9. Управление поведением клиента. Типы поведения по отношению к клиенту.</p> |
| Навыки: | <p>1. Такие характеристики, как случайность, оригинальность, вдохновение, фантазия, типичны для следующего типа личности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) чувствующего; 2) воспринимающего; 3) интуитивного; 4) сенсорного; 5) решающего; 6) экстравертного. <p>2. Независимость, индивидуальная инициатива, нововведение ставятся во главу в фирмах со следующей организационной культурой:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) харизматической; 2) самодостаточной; 3) инновационной; 4) креативной. <p>3. Сотрудники фирмы могут работать командой опираясь на правила. Они знают достаточно о работе коллег, о производственных взаимосвязях. Координация их деятельности происходит на уровне подсознания. Это фирма с организационной культурой:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) харизматической; 2) самодостаточной; 3) креативной; 4) инновационной. <p>4. Руководитель фирмы равнодушен к производству. Менеджеры низших уровней руководят фирмой ввиду отсутствия четкого лидера. Появляются различные группы, борющиеся за власть. Такая ситуация характерна для фирм со следующей организационной культурой:</p> |

| | |
|--|--|
| | 1) акцептированной; 2) самодостаточной; 3) параноидальной; 4) политизированной; 5) избегающей. |
|--|--|

Таблица 15 - Код и наименование компетенции. Этап 1

ПК-5: способность выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи, умением организовать информационное обеспечение молодежи по реализации молодежной политики, взаимодействие с молодежными средствами массовой информации

| Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности | Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности |
|---|--|
| Знать: | 1. Социокультурные образцы поведения в организации. Стереотипы «экономический человек», «психологический человек», «технологический человек», «этический человек». 2. Ролевое поведение в организации. 3. Личностное деловое поведение. 4. Психологические типы людей и типы повеления в организации. |
| Уметь: | 1. Модели организационного поведения. 2. Основы представления о личности. 3. Модель формирования отношений. 4. Базисная модель человеческого поведения. |
| Навыки: | 1. Гарвардский метод «принципиальных переговоров» разработали: 1) Д. Скотт и Ш. и Г. Боуэр; 2) К. Томас и Р. Киллмен; 3) М. Шериф и Д. Рапопорт; 4) В. Линкольн и Л. Томпсон; 5) Р. Фишер и У. Юри. 2. Теорией «Х» Дуглас Мак Грегор, известный ученый в области лидерства, назвал 1) представление автократичного руководителя о работниках; 2) представление демократичного руководителя о работниках; 3) представление харизматического руководителя о работниках; |

| | |
|--|---|
| | <p>4) представление легального руководителя о работниках.</p> <p>3. Такие факторы, как «схожесть», «четкость», «консенсус», «приватность», «статус», влияют на наши выводы о следующих явлениях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) событиях; 2) ситуациях; 3) других людях; 4) предметах. <p>4. В соответствии с «решеткой лидерства» минимальное внимание к людям и максимальное внимание к производству характерно для следующего стиля управления:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) авторитарного; 2) обедненного; 3) манипулирования; 4) по методу загородного клуба; 5) не характерно ни для одного из перечисленных стилей. |
|--|---|

Таблица 16 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ПК-5: способность выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи, умением организовать информационное обеспечение молодежи по реализации молодежной политики, взаимодействие с молодежными средствами массовой информации

| Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности | Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности |
|---|---|
| Знать: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование группового поведения в организации. Факторы группового поведения. 2. Управление поведением персонала. Установки работников и их изменение. 3. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. 4. Участие работников в управлении как стабилизатор организационного поведения. 5. Трудовой коллектив: сущность и формирование. |
| Уметь: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Модель восприятия, характеристика блоков, ее составляющих. 2. Психологическая типология: типы людей в бизнесе. 3. Характерные черты, присущие экстравертам и интровертам, влияющие на эффективность их работы. |

| | |
|---------|--|
| | 4.Подходы к сбору информации: сенсорный и интуитивный типы людей. |
| Навыки: | <p>1. В случае слабовыраженной готовности подчиненных следовать за лидером используется следующий стиль:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) поддержки; 2) инструктирования; 3) привлечения; 4) делегирования; 5) ни один из перечисленных стилей. <p>2. Высокая устойчивость в условиях неопределенности, сильная подверженность влиянию внешних сил, индивидуализм характерны для следующего типа организации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) органического; 2) механического; 3) ни для одного из указанных типов организации; 4) неопределенного. <p>3. Высокая степень учета собственных интересов и пренебрежение интересами другой стороны характерно для следующего типа реакции на конфликт:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) соревнование; 2) сотрудничество; 3) участие; 4) уклонение; 5) поиск компромисса. <p>4. В жизни человека отношения выполняют следующие функции:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обобщение; 2) восприятие; 3) усиление; 4) выражение ценностей; 5) самоопределение; 6) сглаживание противоречий; 7) все вышеперечисленные. |

Таблица 17 - Код и наименование компетенции. Этап 1
ПК-7: способность вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде

| Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности | Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности |
|---|--|
| Знать: | 1.Рольное поведение. Его значения для адаптации в организации. 2.Феномен конформизма. 3.Понятие групповой динамики. Влияние группы на ее членов: процессы группового и социального влияния. |
| Уметь: | 1.Факторы, определяющие успех карьеры. 2.Характеристика этапов карьеры. 3.Организационная социализация: характеристика основных этапов. Факторы, влияющие на раннюю социализацию. 4.Профессиональная социализация. |
| Навыки: | <p><i>1. Горизонтальная карьера характеризуется следующими стадиями развития работника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 1) перемещением в другую функциональную область деятельности; 2) усложнением выполняемых задач на прежней ступени; 3) движением к вышестоящему руководству организации; 4) выполнением служебной роли, не закрепленной в организационной структуре. <p><i>2. При увеличении численности группы эффективность ее деятельности неизменно возрастает?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 1) да; 2) нет; 3) иногда; <p><i>3. Полная ответственность подчиненных за свои действия и свобода поведения присущи следующему стилю:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 1) поддержки; 2) привлечения; 3) делегирования; 4) инструктирования; 5) ни одному из перечисленных стилей. <p><i>4. Низкая степень учета собственных интересов и интересов другой стороны характерна для следующего типа реакции на конфликт:</i></p> |

| | |
|--|--|
| | 1) соревнования; 2) сотрудничества; 3) поиска компромисса; 4) участия; 5) уклонения. |
|--|--|

Таблица 18 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ПК-7: способность вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде

| Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности | Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности |
|---|--|
| Знать: | 1.Ключевые компоненты организационного поведения. 2.Политика социального влияния: понятие, тактики. 3.Концепция управления карьерой: миссия, цели, задачи и стратегии управления карьерой. 4.Принципы, методы и система функций управления карьерой. |
| Уметь: | 1.Источники стресса. Модель стресса. 2.Понятие «группа». Классификация групп. Группа и команда. 3.Основные этапы развития группы. 4.Влияние и подчинение в группе. 5.Сплоченность группы: сущность и содержание. Факторы, содействующие сплоченности. Последствия сплоченности. |
| Навыки: | 1. К рабочим факторам, являющимся источником стресса, относятся следующие: <ul style="list-style-type: none"> 1) ролевой конфликт; 2) профессиональные факторы; 3) возможность участия; 4) ответственность за людей; 5) организационные факторы; 6) социальная поддержка; 7) все вышеперечисленные. 2. К защитным стратегиям борьбы против стрессовых факторов относятся следующие: <ul style="list-style-type: none"> 1) поиск информации; 2) прямое действие или ответная реакция; 3) сдерживающее действие; 4) психологические методы; |

| | |
|--|--|
| | <p>5) все вышеперечисленное.</p> <p>3. Психологический подход к управлению стрессом включает в себя следующие элементы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) изменение окружения, в котором существует стресс; 2) изменение познавательной оценки окружения; 3) изменение поведения для изменения окружения; 4) обогащение труда. <p>4. Смена стадий развития работника в рамках одной организации характеризует следующий вид карьеры:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) межорганизационный; 2) внутриорганизационный; 3) ступенчатый; 4) иерархический. |
|--|--|

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (экзамен), контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторские занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-

проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемых по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.