

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Уварова Лиана Федоровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 13.12.2023 17:57:57
Уникальный программный ключ:
b6686bbd317ad5ad4cf9618504be1b55d4c225d407106f8746fee51f8322643a

**Частное образовательное учреждение
высшего образования
БАЛТИЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
ИНСТИТУТ**

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Б1.О.15 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Квалификация выпускника
Бакалавр

Формы обучения
очно-заочная

Санкт-Петербург, 2022

Фонд оценочных средств составлен с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 970, зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 № 59449.

Составитель: д-р экон.наук Исрафилов Н.Т.

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры
15.06.2022 г., протокол №10

Одобрено учебно-методическим советом вуза
15.06.2022 г., протокол № 6.

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1. Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Способен выстраивать траекторию саморазвития на основе принципов самообразования в течение всей жизни
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Демонстрирует базовые дефектологические знания
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) организационной теории

Текущий контроль студентов. При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре (практическом занятии) учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

Критерии оценивания студента на занятиях

Оценка	Критерии оценки
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-

	повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны
--	---

Промежуточная аттестация студентов. При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на вопросы теоретического характера и практического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе;
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов;
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно;
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану.

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается объем правильного решения.

Оценка знаний студента во время итогового контроля по дисциплине определяется его учебными достижениями в семестровый период, результатами рубежного контроля знаний и ответом на экзамене.

Знания умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Оценивание студента на экзамене

Оценка экзамена	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
2, неудовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах и / или не в состоянии наметить пути их решения. Не способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.
3, удовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует знания только основного материала дисциплины, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении. Фрагментарно разбирается в проблемах и не всегда в состоянии наметить пути их решения. Демонстрирует достаточно слабое владение критическим анализом и плохо оценивает современные научные достижения.
4, хорошо	Студент при ответе демонстрирует хорошее владение и использование знаний дисциплины, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно трактует теоретические положения. Достаточно уверенно разбирается в проблемах, но не всегда в состоянии наметить пути их решения и критически проанализировать и оценить современные научные достижения.
5, отлично	Студент при ответе демонстрирует глубокое и прочное владение и использование знаний дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.

2. 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

1. (УК-6) Кейс.

1) Проанализируйте описанный тип поведения и идентифицируйте его.

Отношение к людям. В основной своей массе люди, кроме меня, злые, слабые, глупые, ленивые, лживые, порочные существа. Ими управляют животные инстинкты и низменные страсти. Они не ценят добро и понимают только язык силы. Они – средство, объекты, которые надо использовать для достижения цели. Самые опасные из них те, кто умнее, сильнее и выше среднего уровня. Они – мои конкуренты, т.е. враги. Лучший способ вести с ними дело – быть сильнее, хитрее, меньше им доверять. Полезно владеть техникой управления ими. Конкурентов по возможности следует устранять. Если не устраню я, устранят меня. Выживает сильнейший. Победитель получает все. Не такие, как я (лица другого пола, иностранцы и т.п.), – люди второго сорта.

Отношение к обществу. Общество – это скопище людей, установившее законы, из которых одни мне выгодны, другие вредны. Последние я имею право нарушать, когда нет риска попасться.

Отношение к себе. Я лучше всех, хотя тоже животное. Если я беден, то только потому, что общество, его законы и другие люди мешают мне разбогатеть.

Отношение к миру и природе. Мир враждебен, холоден и опасен. Поэтому всегда надо быть начеку. Реальны лишь материальные ценности, все остальное – проповедь для неудачников. Природа – это кладовая, из которой следует брать сколько можно, иначе возьмут другие. После нас – хоть потоп.

Отношение к духовным ценностям. Возможно, Бог и существует, но его законы и законы людей, религиозная мораль и законы бизнеса – разные вещи. Надо тем не менее иметь репутацию верующего, это выгодно. Столь же по необходимости следует жертвовать на благотворительные цели.

Отношение к делу. Мое дело – это основа и источник моей власти в мире, средство защиты от людей и общества.

Отношение к риску. Определяется только соотношением между ожидаемой прибылью и потенциальной опасностью.

Цель жизни. Я живу для себя. Для того, чтобы иметь как можно больше денег, чтобы иметь как можно больше власти над людьми и миром, чтобы жить как можно более комфортно и безопасно. Потреблять все самое лучшее, не ограничивая своих желаний. Жизнь дается только однажды и прожить надо как можно дольше.

2) Каким образом сочетается в описанном типе поведения социальная ориентация и жизненный потенциал?

2. (УК-6) Кейс.

1) Проанализируйте описанный тип поведения и идентифицируйте его.

Отношение к людям. Большинство людей достойны уважения и доверия. Человек несет в себе начала как добра, так и зла. И то и другое проявляется у разных людей по-разному в зависимости от многих факторов: природных, внутренних и внешних, среды, воспитания, образования, ситуации и т.п. Добром можно добиться от людей больше, чем силой. Лучший способ вести дело – стремиться к взаимовыгодному результату. Искренность и доверие в деловых отношениях – лучшая основа сотрудничества. Доказывать свое превосходство следует на деле, завоевывая потребителя лучшим качеством товаров и услуг при меньших ценах. В конечном итоге такая политика оправдывает себя лучше, чем временный успех. Других, не таких, как я, надо стремиться понять.

Отношение к обществу. Общество и его институты – механизм, средство согласования интересов отдельных индивидов и социальных групп, гарантия защиты граждан от произвола. Закон, который я считаю несправедливым, надо все же соблюдать, пока он не будет изменен законным путем, в том числе и благодаря моим усилиям. Дело не в том, попадусь я или нет при попытке обойти закон, а в моем добровольном выборе не нарушать его.

Отношение к себе. В общем я неплохой человек и, как многие другие, достоин уважения. Если я беден, то потому, что пока недостаточно изобретателен, не прилагаю достаточно сил, неправильно выбрал сферу их приложения, малообразован, плохо организован.

Отношение к миру и природе. Мир чудесен. Он предоставляет человеку так много возможностей для раскрытия своих способностей, дает столько радостей. Мир – это большая игра природных сил, в которой я также участвую. Жизнь – это большое благо. Она не ограничена только видимым, материальным. Существуют ценности духовные, непреходящие: любовь, дружба, благоговение перед красотой, перед величием проявлений человеческого духа. Природе мы обязаны самой своей жизнью и должны ее не только сберечь для своих детей, но и сделать еще красивее.

Отношение к духовным ценностям. Мир подчиняется не только материальным законам. Существуют и другие законы, которые мы чувствуем в себе, например, голос совести, сострадание к горю других людей. Эти законы действуют везде, в том числе и в бизнесе. Я верую не из подражания, но потому, что нахожу в вере опору и поддержку в трудные минуты, точку отсчета при принятии трудных решений. Я помогаю другим не потому, что так принято, а потому, что, помогая им, я помогаю себе.

Отношение к делу. Мое дело – это мое призвание и предназначение. Это то, что я смогу сделать лучше всего, будучи хозяином своей судьбы. Это средство реализовать свои способности и свои идеи. Это возможность жить лучше, помогая своим делом жить лучше другим.

Отношение к риску. Определяется расчетом долгосрочных результатов, соотношением между ожидаемой прибылью и угрозой разрушить дело, нанести ущерб другим людям, например, своим работникам.

Цель жизни. Я живу для того, чтобы сделать жизнь – свою и других, материальную и духовную – богаче и лучше.

2) Каким образом сочетается в описанном типе поведения социальная ориентация и жизненный потенциал?

3. (УК-6) Сложный вид деятельности менеджера, требующий развитого чувства ответственности и умения отрешиться от своих личных проблем, — это социальная ...

Варианты ответа:

- 1) норма;
- 2) стабильность;
- 3) роль;
- 4) активность.

4. (УК-6) Установите соответствие между тактическим приемом (левый столбец) в управлении и его сутью (правый столбец).

1	переговоры	А	Использование прямых и силовых подходов (сочетание просьбы и требования, многократные напоминания, приказы)
2	настойчивость	Б	Использование фактов и цифр для обоснованного представления своих идей
3	доказательство	В	Использование «торговли» одними благами в обмен на другие
4	санкции	Г	Использование вознаграждения и наказания в сферах оплаты труда, должностей, содержания работы

5. (УК-6) Установите соответствие между стилем руководства (левый столбец) и условиями его применения (правый столбец).

1	делегирующий	А	если подчиненные не способны и не хотят работать
2	уговаривающий	Б	если подчиненные не способны, но хотят работать
3	участвующий	В	если подчиненные способны, но не хотят работать
4	авторитарный	Г	если подчиненные способны и хотят работать

6. Воздействие на сознание и поведение людей, имеющее своей целью формирование или изменение взглядов, установок, ценностных ориентаций, позиций личности или группы, — это...

7. (УК-6) Установите соответствие между термином и его определением.

1	опыт	А	совокупность неповторимых свойств и качеств, определяющих социальный облик человека и отличающих его от других людей
2	информация	Б	совокупность знаний о путях, способах и процессах формирования организационного поведения в производственных группах
3	технология	В	совокупность знаний, сведений, данных и сообщений, передаваемых и используемых индивидами и группами в своей жизнедеятельности
4	индивидуальность	Г	совокупность накопленных знаний и практических умений, имеющих ценность и полезность

8. (УК-6) Установите соответствие между термином и его определением.

1	доминирующая культура	А	совокупность культурных образцов, которые принимаются и разделяются всеми членами общества
2	субкультура	Б	совокупность культурных образцов, тесно связанных с доминирующей культурой и в то же время отличающихся от нее
3	нормативная культура	В	совокупность культурных образцов, которые указывают на стандарты правильного поведения, разрешают, предписывают или запрещают определенные социальные действия
4	контркультура	Г	совокупность принятых в группе культурных образцов, которые противоположны образцам доминирующей культуры и бросают ей вызов

9. (УК-6) Совокупность форм повседневного поведения в различных видах деятельности и общения, следование высоконравственных нормам и правилам, соотнесение своих действий и поступков с эстетическими принципами – это...

10. (УК-6) Установите соответствие между методами воздействия на работника и его определением.

1	социально-психологические	А	совокупность способов учета материальных потребностей людей, степени их удовлетворения
2	административные (организационные)	Б	совокупность способов осуществления распорядительного воздействия – принятие решений и побуждение работников к их выполнению

3	экономические	В	совокупность способов воздействия на духовно-нравственную сферу работников, их интересы, мотивы, сознание и поведение
---	---------------	---	---

11. (УК-9) Нужда в чем-то, без удовлетворения которой наносится ущерб человеку как члену общества и как организму, — это...

Варианты ответа:

- 1) Мотив;
- 2) Желание;
- 3) Стремление;
- 4) Потребность.

12. (УК-9) Нарушение общепринятых правил, порядков взаимодействия между людьми — это...:

Варианты ответа:

- 1) Сознательное поведение;
- 2) Поведенческий акт;
- 3) Организационное поведение;
- 4) Девиантное поведение.

13. (УК-9) Изоляция и одиночество, характерные для современного городского населения, — это...

Варианты ответа:

- 1) ассимиляция;
- 2) аномия;
- 3) маргинальность;
- 4) модальность.

14. (УК-9) Форма девиантного поведения в управлении, представляющая собой процесс внутри организаций государственного или частного сектора, характеризующийся ростом численности служащих и уровней иерархии, узкой специализацией функций, усложнением формальной регламентации деятельности, называется...

15. (УК-9) Форма девиантного поведения в управлении, представляющая собой неисполнение или ненадлежащее исполнение должностным лицом своих обязанностей вследствие недобросовестного или небрежного отношения к службе, называется...

16. (УК-9) Форма девиантного поведения в управлении, заключающаяся в воздействии со стороны физических лиц и представителей государственных и негосударственных организаций на международные организации и объединения, органы государственной власти, или органы местного самоуправления с целью добиться принятия (или непринятия) ими определённых решений, называется...

17. (УК-9) Форма девиантного поведения в управлении, заключающаяся в использовании должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав, а также связанных с этим официальным статусом авторитета, возможностей, связей в целях личной выгоды, противоречащее законодательству и моральным установкам.

18. (УК-9) Кейс. Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопрос.

Признаками ситуации, когда возникает это психическое состояние, являются ярко выраженное желание достичь цели и возникновение преграды на пути ее реализации. Обычно это состояние сопровождается отрицательными переживаниями: разочарованием,

раздражением, тревогой, отчаянием. Это состояние может проявляться во множестве разных вариантов: потеря самообладания, неуверенность в себе, отказ продолжать начатое дело и др. О каком состоянии идет речь?

19. (УК-9) Кейс. Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопрос.

Это состояние физического и психического истощения, возникшее в ответ на эмоциональное перенапряжение при работе с людьми. Ему особенно подвержены люди, чья трудовая деятельность связана с регулярным общением с другими людьми, эмоциональными сопереживаниями, большой ответственностью, трудящиеся с профессией типа «человек—человек», так как именно они подвержены постоянному взаимодействию и общению с людьми. Также это состояние понимается как профессиональный кризис, связанный не только с межличностными отношениями, но и с работой в целом. О каком состоянии идет речь?

20. (УК-9) Кейс. Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопрос.

Это состояние возникает в том случае, когда человеку представлены только средства деятельности в виде исходного материала, оборудования, технологии, алгоритма работы. Однако чрезмерное упрощение операций, (либо, наоборот, чрезмерная сложность процесса или производимой продукции) зачастую приводит к тому, что работник отделен от действительной цели, не видит и не знает результатов своих трудовых затрат, степень их вклада в достижение общей (также неизвестной ему) цели. Как итог – отсутствие удовлетворения от воплощенных усилий. Это состояние вызывается действительным или кажущимся однообразием выполняемых на работе движений и действий. Под влиянием монотонности действий человек становится вялым, безучастным к работе. Это состояние также отрицательно действует и на организм человека, приводя к преждевременному утомлению. На физиологическом уровне это проявляется в снижении частоты сердцебиения, частоты дыхания, скорости реакции. Если в работе встречаются неизбежные однообразные движения или действия, человек с более высоким уровнем интеллекта, переживает чувство монотонности в меньшей степени. Это связано с тем, что он, обладая более широким кругозором и способностью к анализу, лучше понимает необходимость этих действий для достижения общей цели. А это значит, что он может лучше активизировать свою работоспособность, усматривая в однообразном – многообразии. Возможность усматривать разнообразие в однообразном присуща высококвалифицированным специалистам. Малоквалифицированный работник не может уловить изменений кажущегося для него «однообразия» и становится жертвой апатии, проявляющегося порой в самых жестоких формах и на психологическом, и на физиологическом уровне. О каком состоянии идет речь?

21. (ОПК-1) Система сознательно координируемой деятельности двух и более людей для достижения общей цели — это...

22. (ОПК-1) Общественное признание, влияние на подчиненных в силу определенных качеств и заслуг — это...

23. (ОПК-1) Управленческая функция, посредством которой предприниматели сравнивают желаемые результаты с достигнутыми и совершают необходимые корректирующие действия, — это...

24. (ОПК-1) Член группы, за которым признается право принимать решения в группе (в значимых ситуациях), — это...

25. (ОПК-1) Установите соответствие между критерием эффективности управления (левый столбец) и его определением (правый столбец).

1	прибыльность	А	критерий, который характеризует отношение затрат, которые намечались, и фактических затрат
2	экономичность	Б	критерий, который характеризует влияние организационного поведения на финансовое состояние фирмы
3	производительность	В	критерий, который характеризует отношение результатов, которые достигнуты и которые намечались
4	действенность	Г	критерий, который характеризует отношение достигнутых результатов и фактических затрат

26. (ОПК-1) Сходство ориентаций, взглядов относительно значимых для фирмы моментов, солидарность руководителя и подчиненных — это...

27. (ОПК-1) Свойство открытой организационной системы, которое характеризуется качествами организации большими, чем могли бы дать в сумме ее составляющие, — это...

Варианты ответа:

- 1) синергизм;
- 2) потенциал;
- 3) динамизм;
- 4) развитие.

28. (ОПК-1) Кейс. Проанализируйте ситуацию и выполните задания.

Компания Вестерн Электрик столкнулась с фактом понижения производительности труда сборщиц реле. Длительные исследования не привели к удовлетворительному объяснению причин. Тогда в 1928 г. был приглашен Мейо, который и поставил свой эксперимент, первоначально имеющий целью выяснить влияние на производительность труда такого фактора, как освещённость рабочего помещения. Эксперименты в Хоторне в общей сложности длились с 1924 по 1932г., в них чётко обозначены различные этапы, но здесь воспроизведена лишь основная схема эксперимента. В выделенных Мейо экспериментальной и контрольной группах были введены различные условия труда: в экспериментальной группе освещённость увеличивалась и отмечался рост производительности труда, в контрольной группе при неизменной освещённости производительность труда не росла. На следующем этапе новый прирост освещённости в экспериментальной группе дал новый рост производительности труда; но вдруг и в контрольной группе — при неизменной освещённости — производительность труда также возросла. На третьем этапе в экспериментальной группе были отменены улучшения освещённости, а производительность труда продолжала расти; то же произошло на этом этапе и в контрольной группе. Эти неожиданные результаты заставили Мейо модифицировать эксперимент и провести ещё несколько добавочных исследований: теперь изменялась уже не только освещённость, но значительно более широкий круг условий труда (помещение шести работниц в отдельную комнату, улучшение системы оплаты труда, введение дополнительных перерывов, двух выходных в неделю ит.д.). При введении всех этих новшеств производительность труда повышалась, но, когда по условиям эксперимента нововведения были отменены, она, хотя и несколько снизилась, осталась на уровне более высоком, чем первоначальный.

- 1) Какое название получил впоследствии эксперимент, проведенный Мейо?
- 2) В чем состоит суть обнаруженного в эксперименте эффекта?

29. (ОПК-1) Идентифицируйте тип менеджера (левый столбец) по его описанию (правый столбец)

1	податливый	А	Менеджер, который боится проявить свои слабости или не уверен в своей способности реализовать свои права и ведет себя агрессивно
---	------------	---	--

2	агрессивный	Б	Менеджер, который выполняет все поручения начальника и просьбы подчиненных, постоянно волнуясь при этом/, что люди будут неблагоприятно отзываться о нем
3	податливо-агрессивный	В	Менеджер, который знает, чего он хочет и планирует, как этого добиться, не связан какими-либо незыблемыми установками, постоянно изменяет и совершенствует свои планы
4	уверенный	Г	Менеджер, который уверен, что над подчиненным надо вставать с палкой с палкой каждый раз, когда от него нужно будет чего-либо добиться

30. (ОПК-1) Установите соответствие между типом организационной культуры (по С. Ханди) и его сущностью.

1	культура личности или Диониса	А	Организационная культура, в которой особую роль играет лидер, его личные качества и способности
2	культура власти или Зевса	Б	Организационная культура, которая больше приспособлена для деятельности в экстремальных условиях
3	культура задачи или Афины	В	Организационная культура, основу которой составляют творческие личности с импульсивным эмоциональным началом
4	ролевая культура или культура Аполлона	Г	Организационная культура, которая характеризуется строгим функциональным распределением ролей и специализаций участков, деятельность которых координируется и направляется небольшим связующим звеном высшего руководства предприятия

КЛЮЧИ ОТВЕТОВ

1. 1) «акула»; 2) «Акула» – тип поведения, сочетающий отрицательную социальную ориентацию с высоким жизненным потенциалом
2. 1) «дельфин»; 2) «Дельфин» – тип поведения, сочетающий положительную социальную ориентацию с высоким жизненным потенциалом.
3. 4
4. 1В, 2А, 3Б, 4Г
5. 1Г, 2В, 3Б, 4А
6. внушение
7. 1Г, 2В, 3Б, 4А
8. 1А, 2Б, 3В, 4Г
9. культура поведения
10. 1В, 2Б, 3А
11. 4
12. 4
13. 2
14. бюрократизация
15. халатность
16. лоббирование
17. коррупция
18. фрустрация
19. эмоциональное выгорание
20. монотония

21. организация
22. авторитет
23. контроль
24. лидер
25. 1Б, 2А, 3Г, 4В
26. консенсус
27. 1
28. 1) Хоторновский эффект. 2) Эксперимент показал высокую эффективность труда при учете социально-психологических факторов.
29. 1Б, 2Г, 3А, 4В
30. 1В, 2А, 3Б, 4Г

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Текущий контроль студентов. Текущий контроль студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и является обязательной.

Текущий контроль по дисциплине проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний (тестирование по основным понятиям, закономерностям, положениям и т.д.);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (работа на практических занятиях);
- результаты самостоятельной работы (работа на практических занятиях, изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность студента на занятиях оценивается на основе выполненных студентом работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины. Студент, пропустивший два занятия подряд, допускается до последующих занятий на основании допуска.

Кроме того, оценивание студента проводится на рубежном контроле по дисциплине. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание студента на занятиях осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание осуществляется по балльно-рейтинговой системе с выставлением оценок в ведомости и указанием количества пропущенных занятий.

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с учебным планом в период зачетно-экзаменационной сессии.

Студенты допускаются к экзамену в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины, в том числе и зачетного задания.

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными в рабочей программе дисциплины.

Экзамен принимает преподаватель, читавший лекционный курс.

Оценка знаний студента на экзамене определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и ответом на экзамене.

Знания умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.