

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Иванович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 18.06.2026 09:52:52

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726531a25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
экономики и управления, доктор
экономических наук, профессор
Ушвицкий Л. И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Организационное поведение

Направление подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Организационно-управленческая деятельность в государственной и муниципальной сфере
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	4

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационное поведение» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Организационно-управленческая деятельность в государственной и муниципальной сфере» по специальности 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Организационное поведение»

3. Разработчик: Карамышева Д.Б., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куц Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя: Симанкина М.В., заместитель начальника управления по обеспечению проектной деятельности аппарата Правительства Ставропольского края

5. Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Организационное поведение» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Организационно-управленческая деятельность в государственной и муниципальной сфере» по специальности 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

19 мая 2026 г.

6. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-4 выбирает приемлемый стиль делового общения на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах;	Не применяет знания о стиле делового общения на государственном и иностранном языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах при управлении поведением сотрудников организации	Не достаточно выбирает приемлемый стиль делового общения, вид коммуникаций и средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах при управлении поведением сотрудников организации	Применяет знания о принципах приемлемого стиля делового общения, вид коммуникаций и средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах при управлении поведением сотрудников организации	На высоком уровне применяет знания о принципах приемлемого стиля делового общения, вид коммуникаций и средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах при управлении поведением сотрудников организации
ОПК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 ОПК-7 Знает основы физической культуры, выбирает здоровьесберегающие технологии для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей	Не применяет знания о здоровьесберегающих технологиях для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей гражданами при управлении поведением сотрудников организации	Не достаточно полно применяет знания о здоровьесберегающих технологиях для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей гражданами при управлении поведением сотрудников организации	Применяет знания о сущности и принципах здоровьесберегающих технологий для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей гражданами при управлении поведением сотрудников организации	На высоком уровне применяет на практике знания о сущности и принципах здоровьесберегающих технологий для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей гражданами при управлении поведением сотрудников организации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой (4 семестр).

Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Организационное поведение», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций ОПК-7 и УК-4, оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения зачета необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

Критерии выставления оценок

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ОПК-3, ПК-2 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ОПК-7 и УК-4 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ОПК-7 и УК-4 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ОПК-7 и УК-4 не достигнуты.

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Семестр 4	
		Тестовые задания	
1.	а	Что считается главным богатством в современной организации, ее самым дорогостоящим элементом: а: персонал б: связи руководства в: помещение г: оргтехника д: объём наличности	УК-4
2.	в	Методы, используемые в организационном поведении: а: экономико-математические б: социально-экономические в: социально-психологические и экономико-математические г: социально-психологические	УК-4
3.	а	В организационном поведении выделяют аспекты: а: поведения системы в целом и поведения людей б взаимоотношения между руководителями и клиентами в: отношения между поколениями г: поведения соратников	УК-4
4.	а	Группа, формируемая для долговременного выполнения определенной функции, называется: а: функциональной б: постоянной в: производственной г: группой по интересам	УК-4

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
5.	в	Конфликт возникает, когда ролевое поведение: а: соответствует ролевому ожиданию б: неопределенно в: явно противоречит ролевому ожиданию г: недостаточно соответствует ролевому ожиданию.	УК-4
6.	а	Полномочия руководителя определяются как: а: право принимать решения на своей должности без их одобрения вышестоящим руководителем б: возможность выполнять задания в: право принимать решения по всем вопросам г: права руководителя	УК-4
7.	б	Вербальные коммуникации осуществляются с помощью: а: жестов б: устной речи в: информационных технологий г: установления дистанции между общающимися	УК-4
8.	а	Для изучения организационного поведения наиболее значимы: а: межличностные коммуникации б: коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств в: вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации г: формальные и неформальные коммуникации	УК-4
9.	в	Осознаваемая причина действий и поступков личности определяются как: а: задача б: цель в: мотив г: миссия	УК-4

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
10.	в	Представляющий ценность для персонала конечный или побочный итог деятельности, связанный с удовлетворением его актуальных потребностей: а: опыт б: связи в: вознаграждение г: конфликт	УК-4
11.	а	Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) – это обряд ... а: усиления б: обновления в: разрешения конфликта г: ухода	УК-4
12.	абв	К основным функциям коммуникаций относятся (выберите несколько ответов): а: информативная б: интерактивная в: перцептивная г: суперактивная	УК-4
13.	а,б,в	Основными признаками организации являются (выберите несколько ответов): а: организационная культура б: организационная структура в: наличие границ существования г: организационная нетерпимость	УК-4
14.	а	Процесс коммуникации достоверным делает:	УК-4

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		а: обратная связь б: наличие получателя в: полученное сообщение г: декодированное сообщение	
15.	а	Основная идея теории равенства состоит в том, что в процессе работы человек сравнивает ... а: то, как были оценены его действия, с тем, как были оценены действия других б: свою зарплату с зарплатой коллег в: свой объем работы с объемом работы коллег г: свои трудозатраты с трудозатратами коллег	УК-4
16.	а	Концепция партисипативного управления исходит из того, что человек, ... а: принимающий участие во внутриорганизационной деятельности, работает более продуктивно б: имеющий высокий уровень мотивации, дает большую отдачу в: участвующий в корпоративных мероприятиях, имеет более высокую мотивацию г: участвующий в корпоративной учебе, дает большую отдачу	УК-4
17.	а	Мотивация - это ... а: процесс побуждения человека к деятельности б: процесс побуждения человека к повышению производительности труда в: совокупность взглядов и убеждений, определяющих поведение человека г: процесс влияния на человека с целью формирования нужного поведения	УК-4
18.	а	В теории МакКлелланда все потребности человека разделены на ... группы.	УК-4

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		а: три б: две в: четыре	
19.	а	Группы потребностей по теории Альдерфера а: существования, связи, роста б: физиологические, социальные, психологические в: власти, влияния, самореализации г: материальные, социальные, интеллектуальные	УК-4
20.	а	Системы человека по теории мотивации Выготского: а: низшая биологическая и высшая духовная системы человека б: низшая физиологическая и высшая социальная системы человека в: низшая социальная и высшая духовная системы человека г: низшая материальная и высшая социальная системы человека	УК-4
21.	а	Организационное окружение – это ... а: та часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы б: та часть внешней среды, с которой человек взаимодействует в: внешняя среда организации г: индивиды, окружающие человека в организации	ОПК-7
22.	а	Изменение поведения человека на основе опыта, отражающего действия человека и реакцию окружающих на эти действия – это ... а: научение поведению	ОПК-7

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		б: динамика развития в: корпоративный дух г: неформальная социализация	
23.	а	В центре модели взаимодействия человека и организационного окружения находится ... а: человек б: организационное окружение в: действия, поведение г: результаты работы	ОПК-7
24.	а	Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он ... а: бунтарь б: оригинал в: приспособленец г: преданный сотрудник	ОПК-7
25.	а	Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с ... а: человеком б: внешней средой в: группой в целом г: руководителем	ОПК-7
26.		Несуществующий тип научения поведению на основе ... а: мобилизации потенциала	ОПК-7

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		б: рефлексорного поведения в: предыдущего опыта г: наблюдения поведения	
27.		Процесс включения человека в организационное окружение – это ... а: социализация б: специализация в: интеграция г: дифференциация	ОПК-7
28.	а	Модель взаимодействия человека и организационного окружения – это модель ... а: включения человека в организационное окружение б: воздействия человека на организационное окружение в: воздействия организационного окружения на человека г: человеческого поведения в организации	ОПК-7
29.	а	Системное поведение человека в организации может быть представлено с двух позиций: а: с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции организации включающей в себя индивидов б: с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции внешней окружающей среды в: с позиции работодателя; с позиции организации включающей в себя индивидов г: с позиции работодателя; с позиции внешней окружающей среды	ОПК-7
30.	а	К проявлению межгруппового конфликта относится:	ОПК-7

Номер зала	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		а: столкновение между различными группами б: неопределенность позиций сторон в: усиление взаимодействия г: усиление сплоченности между группами	
31.	а	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	ОПК-7
32.	а	Что не относится к задачам организации на производстве? а: работа с анкетами сотрудников; б: группировка видов деятельности; в: создание задуманной структуры; г: координации полномочий; д: налаживание информационных связей	ОПК-7
33.	а	Что такое обратные связи при взаимодействии персонала на производстве? а: реакция только на то, что уже случилось б: воздействие результатов предыдущего действия на последующее течение процесса в: всякая попытка заглянуть в будущее г: любое управление д: всё перечисленное	ОПК-7

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
34.	а	Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных? а: да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления б: всегда в: никогда г: в случае неразумных решений подчинённых д: в случае обстоятельств непреодолимой силы	ОПК-7
35.	а	Что служит утверждению истинного авторитета руководителя? а: сочетание требовательности и демократизма б: отдельный кабинет в: резкие действия и поступки г: авторитарность д: близость к начальству вышестоящего ведомства	ОПК-7
36.	а	Фактор, не влияющий на функционирование группы: а: управленческие характеристики б: характеристики членов групп в: структурные характеристики группы г: ситуационные характеристики	ОПК-7
37.	а	Три важные характеристики группы (наличие территории, личное пространство, взаимное расположение мест) относятся к: а: пространственное расположение	ОПК-7

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		б: ситуационное пространство в: структурное расположение г: внутренняя сфера контроля	
38.	а	«Статус и роли» относятся к ... а: структурным характеристикам б: характеристикам членов группы в: ситуационным характеристикам г: неформальным характеристикам	ОПК-7
39.	а	Отрицательное влияние группы на индивида а: обезличивание б: поддержка в: стабильность г: обучение	ОПК-7
40.	а	Характер, который не может носить взаимодействие человека с группой а: стереотипизация б: коопреация в: слияние г: конфликт	ОПК-7
		Вопросы для собеседования	
41.		Организация: структура, процессы, жизненный цикл	УК-4
42.		Понятия и направления развития организационного поведения.	УК-4
43.		Эффективность деятельности организации.	УК-4

Номер зала	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
44.		Теории поведения личности.	УК-4
45.		Процесс формирования и развития личности.	УК-4
46.		Удовлетворенность трудом.	УК-4
47.		Вовлеченность в работу и приверженность организации.	УК-4
48.		Мотивация и стимулирование.	УК-4
49.		Групповая сплоченность.	УК-4
50.		Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.	УК-4
51.		Команды в современных организациях.	УК-4
52.		Условия и факторы эффективности групповой работы.	УК-4
53.		Межгрупповые конфликты: причины и особенности.	УК-4
54.		Коммуникативное поведение в организации.	УК-4
55.		Особенности развития организации на разных этапах жизненного цикла.	УК-4
56.		Корпоративная культура и поведение организации.	УК-4
57.		Необходимость изучения элементов организационного поведения работников	УК-4
58.		Команды в современных рабочих условиях	УК-4
59.		История возникновения науки о поведении	УК-4
60.		Понятие и роль личности в организации	УК-4
61.		Методы осуществления изменений в организации	УК-4
62.		Управление впечатлениями личности	УК-4
63.		Роль организационной культуры в формировании организационного поведения	УК-4
64.		Организационное развитие: сущность, подходы, метод	УК-4
65.		Стрессы и их влияние на организационное поведение сотрудников	УК-4
66.		Мотивация и ее составляющие	УК-4
67.		Методы осуществления изменений	УК-4
68.		Адаптация персонала: понятие и виды	УК-4
69.		Конфликты в организации	УК-4

Номер зала	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
70.		Методы изучения групп. Социометрия.	УК-4
71.		Формирование репутации организации.	ОПК-7
72.		Взаимодействие человека и организационного окружения.	ОПК-7
73.		Самообучающиеся организации.	ОПК-7
74.		Организационное развитие.	ОПК-7
75.		Социализация индивида в организации.	ОПК-7
76.		Управление карьерой.	ОПК-7
77.		Организационное поведение в международном бизнесе.	ОПК-7
78.		Индивидуальный и организационный стресс.	ОПК-7
79.		Классификация организационных девиаций.	ОПК-7
80.		Социально-психологический климат организации.	ОПК-7
81.		Делегирование полномочий и ответственности в организации.	ОПК-7
82.		Компетенция персонала.	ОПК-7
83.		Типы карьерных ориентаций работника.	ОПК-7
84.		Развитие психических познавательных процессов персонала.	ОПК-7
85.		Межгрупповое взаимодействие	ОПК-7
86.		Установки личности	ОПК-7
87.		Методы изучения групп	ОПК-7
88.		Техника коммуникации в организации	ОПК-7
89.		Подходы к трудовой мотивации	ОПК-7
90.		Модель организационного поведения	ОПК-7
91.		Формирование эффективной команды как фактора конкурентоспособности организации	ОПК-7
92.		Проектирование рабочего места	ОПК-7
93.		Модель организационного поведения	ОПК-7

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
94.		Межгрупповое взаимодействие	ОПК-7
95.		Подходы к трудовой мотивации	ОПК-7
		Ситуационные задания	
96.		Ситуация 1. В Вашем отделе происходит реорганизация, и вы получили приказ о сокращении персонала в подчиненном вам отделе. Проанализировав должностные инструкции, вы понимаете, что оптимальное решение заключается в отказе от услуг двух опытных сотрудников пенсионного возраста. Вы: - никому ничего не скажете и определите увольняемых исключительно по результатам труда и стажу работы в компании; - проведете встречу с двумя кандидатами на сокращение и поинтересуетесь их мнением относительно досрочной отставки; - проведете собрание персонала, на котором попытаетесь выяснить, не собирается ли кто-либо из сотрудников покинуть компанию или выйти на пенсию; - откажетесь от услуг двух "пенсионеров".	УК-4
97.		Ситуация 2. Оказывались ли вы в течение вашей карьеры в ситуации, когда конфликт между вашими профессиональными обязанностями и универсальными этическими ценностями был настолько серьезен, что вы размышляли о некотором прекращении деятельности (либо привлечении внимания вышестоящих организаций или прессы)? Как вы реагировали на ситуацию?	УК-4
98.		Ситуация 3. Какие этические ценности вы считаете особенно важными для сферы бизнеса?	УК-4
99.		Ситуация 4. Приняв на работу молодых людей, им назначили одинаковую зарплату. Через год зарплату увеличила на 5%. Сейчас наступил момент очередного пересмотра заработной платы. Принимая во внимание политику индивидуализации, вы должны назначить индивидуальную надбавку каждому из них и тем самым мотивировать их. Все они знают друг друга и обсуждают Ваши решения вместе.	ОПК-7

Номер зала	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Обоснуйте выбор принятого Вами решения о размере премирования. Проанализируйте ситуацию в двух вариантах: а) в отрасли недостаток специалистов; б) в отрасли безработица.	
100.		Ситуация 5. Объясните, используя известные Вам теории мотивации, почему люди, занимающие одинаковые должности в двух разных фирмах, руководствуются иногда различными стимулами?	ОПК-7