

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Факультет управления и экономико-технологического образования
Кафедра менеджмента и экономики образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

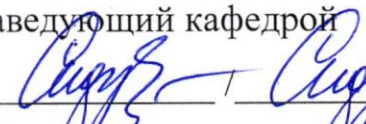
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Организационное поведение»**

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой


«30» *июня* 2016 г.

Волгоград
2016

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);
- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);
- знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-4	Организационное поведение, Экономика и социология труда	Развитие персонала организации	
ПК-29	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Организационное поведение, Управление социальным развитием персонала	Социология	
ПК-30	Организационное поведение	Конфликтология, Психология	

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Личность, группа и	ПК-4, ПК-29	знать:

	организация		– основные подходы к пониманию поведения людей в организации, особенности группового характера, механизмы формирования команды; - уметь: – определять особенности группового характера; - владеть: – навыками формирования групп;
2	Социальное поведение и изменение организации. Регулирование организационного поведения	ПК-4, ПК-29-30	знать: – причины сопротивления изменениям на различных уровнях: индивидуальном, групповом, организационном и средства регулирования организационного поведения; уметь: – определять неприемлемые формы поведения в команде и причины сопротивления изменениям; владеть: – навыками поведения при изменениях в организации;
3	Аудит поведения. Организационное поведение в перспективе	ПК-29-30	знать: – понятие и этапы аудита поведения в организации; уметь: – определять стратегии развития поведения людей в организации; владеть: – навыками регулирования поведения в организации;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-4	Имеет теоретическое представление об основах социализации, профориентации и профессионализации персонала. Знает основные виды трудовой адаптации и принципы формирования системы трудовой адаптации	На основе широкого круга источников и литературы имеет теоретические представления об основах социализации, профориентации и профессионализации персонала. Свободно владеет знаниями о специфике	Способен выбрать наиболее оптимальный способ социализации, профориентации и профессионализации персонала. Свободно владеет знаниями о специфике трудовой адаптации, ее основных видах и этапах. Готов к самостоятельному формированию систем трудовой адаптации персонала, разработке и внедрению программ трудовой адаптации с целью создания благоприятных

	персонала.	трудо­вой адаптации, ее основных видах и этапах. Объясняет целесообразность формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации с целью создания благоприятных условий для эффективной трудовой деятельности.	условий для эффективной трудовой деятельности. Может анализировать и обобщать полученные знания, аргументировано доказывать свою точку зрения.
ПК-29	Имеет теоретические представления о специфике социальной среды организации и составляющих ее элементах. Знает и описывает современные технологии социальной работы с персоналом. Способен предложить варианты (программы) социального развития персонала с учетом фактического состояния социальной сферы организации, экономического состояния и общих целей развития организации.	Демонстрирует способность к анализу и диагностике состояния социальной сферы организации. Знает и анализирует современные технологии социальной работы с персоналом. Готов к участию в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. Имеет теоретические представления о специфике социальной работы с персоналом в зарубежных странах и эволюции развития взглядов о значении социальной среды	Владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, характеризуя ее элементы и выявляя их роль для развития персонала организации. Способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом. На основе анализа фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации готов к составлению и реализации планов (программ) социального развития персонала организации. Готов научно обосновывать необходимость предлагаемых программ. Имеет теоретические представления об эволюции развития взглядов о значении социальной среды организации на отечественных предприятиях. Готов самостоятельно готовить научные сообщения, рефераты, электронные презентации о специфике социальной работы с персоналом в зарубежных странах.

		организации на отечественных предприятиях.	
ПК-30	Знает роль социально-психологического климата в коллективе. Имеет теоретические представления о причинах возникновения, способах профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе. Знает и характеризует способы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.	Владеет навыками анализа причин возникновения трудовых споров и конфликтов в организации. Демонстрирует способность выявлять субъектов спора и анализировать их интересы. Знает основные способы профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умеет применять их на практике.	Владеет навыками анализа социально-психологического климата в коллективе. Способен выявлять и анализировать причины возникновения трудовых споров и конфликтов в организации (причем как открытые, так и латентные). Демонстрирует способность выявлять субъектов спора и анализировать их интересы. Умеет сопоставлять различные точки зрения и ориентирован на поиск компромисса. Знает основные этапы протекания конфликтов и трудовых споров в организации. Обладает навыками профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов, диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации. Готов к разработке мероприятий и программ, нацеленных на поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе и способен научно обосновывать их необходимость.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Участие в дискуссии	20	ПК-29-30	4
2	Подготовка рефератов	20	ПК-4, ПК-29-30	4
3	Разработка теста	10	ПК-29-30	4
4	Разработка тематического глоссария	10	ПК-4, ПК-29-30	4
5	Зачет	40	ПК-29-30	4

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит 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. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Участие в дискуссии
2. Подготовка рефератов
3. Разработка теста
4. Разработка тематического глоссария
5. Зачет