МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

кафедра проектного менеджмента и управления качеством

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ

Направление подготовки/ *Специальность*	*38.03.02, прикладной бакалавриат*
Направленность (профиль) программы/ *Специализация*	*Управление проектами*
Уровень высшего образования	*Бакалавриат*
Форма обучения	*Очная*

Санкт-Петербург
2019

Содержание

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины
2. Структура ФОС по дисциплине
3. Показатели и критерии оценки компетенций
4. Шкала оценивания результата
5. Перечень заданий по дисциплине
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Приложения:

Заключение кафедры о соответствии ОМ ФОС и ОПОП

Контрольно-оценочные средства

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по *учебной дисциплине.*

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-11	владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов

1.2. Конечными результатами обучения по дисциплине являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентам компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1.:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	**Наименование дисциплины**	**Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций** (показатели освоения компетенции)
1	**2**	**3**
ПК-11 *владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов*	***Организационное поведение в управлении проектами***	***Декомпозиция I*** ***Знать:*** *основные понятия организационного поведения, принципы анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций З1 (ПК-11)* ***Уметь:*** *моделировать организационное поведение и производить диагностику типа организационного поведения У1 (ПК-11)* ***Владеть:*** *способами разрешения конфликтных ситуаций и управлять работой малого коллектива; навыками по формированию имиджа организации, по диагностике степени организационного поведения. В1 (ПК-11)*

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

– *- анализирует и сопоставляет происходящие вокруг события с точки зрения развития социально-экономических явлений;*

– *- анализирует состояние организационного поведения;*

– *- определяет факторы формирующие культуру организационного поведения*

– *- создает климат в коллектив, решает конфликтные ситуации;*

– *- обосновывает и применяет виды планирования и мотивирования в предпринимательской деятельности;*

– *- обосновывает сильные и слабые стороны организационного поведения;*

– *- проанализирует систему информации о качестве;*

– *- анализирует этапы целенаправленного формирования имиджа;*

– *- использует методы анализа внешних и внутренних причин сопротивление работников компании.*

–

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем *и/или разделов/тем*	**Формы текущего контроля успеваемости** **Формы промежуточной аттестации**	**Объекты оценивания**	**Вид занятия / Наименование оценочных средств**	**Форма проведения оценки** **Устная/ письменная**
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Раздел 1. Основные термины и понятия «Организационного поведения».				
Тема 1. Введение. Предмет, задачи и актуальность проблем корпоративной культуры	Текущий контроль	Организационное поведение: сущность, структура, особенности формирования и развития.	Опрос. дискуссия	Устная
Тема 2.	Текущий	Жизненные стадии и циклы организации.	Доклады,	Устная

Конструирование и управление организацией.	контроль	Принципы управления поведением организации. Внутрифирменное планирование управления поведением организации. Методы принятия управленческих решений.	дискуссия	
Тема 3. Организационная и межкультурная коммуникация.	Текущий контроль	Виды и методы организационной коммуникации. Аспекты межкультурной коммуникации. Формальная и неформальная коммуникация. Горизонтальная и вертикальная коммуникации.	Опрос, анализ конкретных ситуаций	Устная
Тема 1-3	Рубежный контроль	Организационное поведение: сущность, структура, особенности формирования и развития. Жизненные стадии и циклы организации. Принципы управления поведением организации. Внутрифирменное планирование управления поведением организации. Методы принятия управленческих решений. Виды и методы организационной коммуникации. Аспекты межкультурной коммуникации. Формальная и неформальная коммуникация. Горизонтальная и вертикальная коммуникации.	Подготовка доклада	Устная, письменная
Раздел 2. Структура и классификация организационного поведения.				
Тема 4. Личность и коллектив в управлении проектами.	Текущий контроль	Типическое и индивидуальное в характере человека. Методы психологических исследований. Психология взаимоотношении в организации. Развитие группы. Общие качества группы. Формальные и неформальные группы в организации.	Доклады, дискуссия	Устная
Тема 5. Лидерство в организации и управлении проектами.	Текущий контроль	Основные теории лидерства. Функции лидера. Восприятие лидера группой. Характеристики лидеров.	Анализ конкретной ситуации	Устная, письменная
Тема 6. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации.	Текущий контроль	Конфликтные ситуации и виды выходов из них. Контроль над развитием конфликта. Роль менеджеров по урегулированию конфликтных ситуаций.	Решение практических задач, анализ конкретной ситуации	Устная, письменная
Тема 4-6	Рубежный контроль	Типическое и индивидуальное в характере человека. Методы психологических исследований. Психология взаимоотношении в организации. Развитие группы. Общие качества группы. Формальные и неформальные группы в организации. Основные теории лидерства. Функции лидера. Восприятие лидера группой. Характеристики лидеров. Конфликтные ситуации и виды выходов из них. Контроль над развитием конфликта. Роль менеджеров по урегулированию конфликтных ситуаций.	Презентация,	Устная, письменная
Раздел 3. Организационное поведение – составной элемент управления компанией.				
Тема 7. Модернизация организаций как основа управления проектами.	Текущий контроль	Управление нововведениями в организации.. Необходимость культурных изменений. Управление процессом организационных изменений. Модели организационных изменений. (Модель Ансоффа. Модель Левина. Модель Бекхарда. Модель Тюрли. Модель Грейнера. Модель Бира.)	Доклады, дискуссия	Устная
Тема 8. Влияние организационного поведения на	Текущий контроль	Анализ влияние культуры на организационную эффективность. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Модели влияния	Доклады, дискуссия	Устная

управление проектами.		культуры на организацию. (Модель Сате. Модель Парсонса. Модель Квина- Рорбаха. Модель Питерса- Уотермана).		
Тема 9. Организационное поведение и мотивация в управлении проектами.	Текущий контроль	Обсуждение вопросов по теме: Анализ конкретных ситуаций по темам: Функция и роль мотивации в организационном поведении. Мотивы и мотивация в управлении качеством. Модель взаимодействия человека и организационных составляющих.	Доклады, дискуссия	Устная
Тема 7-9	Рубежный контроль	Управление нововведениями в организации.. Необходимость культурных изменений. Управление процессом организационных изменений. Модели организационных изменений. (Модель Ансоффа. Модель Левина. Модель Бекхарда. Модель Тюрли. Модель Грейнера. Модель Бира.) Анализ влияние культуры на организационную эффективность. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Модели влияния культуры на организацию. (Модель Сате. Модель Парсонса. Модель Квина- Рорбаха. Модель Питерса- Уотермана). Обсуждение вопросов по теме: Анализ конкретных ситуаций по темам: Функция и роль мотивации в организационном поведении. Мотивы и мотивация в управлении качеством. Модель взаимодействия человека и организационных составляющих.	Доклад, презентация	Устная
Все темы и разделы:	**Промежуточная аттестация**	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков.	Зачет	**Устный**
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации. Вопрос 2. Деятельность менеджеров по урегулированию конфликтных ситуаций. Вопрос 3.. Влияние организационного поведения на деятельность организации и руководителя.	Вопросы к ГИА	-

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах *«очень высокая», «высокая»*, соответствующая академической оценке *«отлично»; «достаточно высокая», «выше средней»,* соответствующая академической оценке *«хорошо»*; «*средняя», «ниже средней», «низкая»,* соответствующая академической оценке *«удовлетворительно»; «очень низкая»,* соответствующая академической оценке *«неудовлетворительно».*

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	**Базовый уровень освоения компетенции**	**Повышенный уровень освоения компетенции**	**Продвинутый уровень освоения компетенции**
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	**2 (балл 54)**	**3 (балл 55-69)**	**4 (балл 70-84)**	**5 (балл 85-100)**
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена.. Обучающийся частично показывает знания,	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания,

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
	входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	умения и навыки решения типовых задач.	демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **традиционная форма аттестации/ балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

1. ***<u>При использовании БРС указываются следующие данные:</u>***

Вариант 1: зачет

Формой итогового контроля по дисциплине является зачет, итоговый результат формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	Незачет
>55	Зачет

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля представлены в таблице.

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Работа на лекции	Активное участие в работе на занятии в соответствии с темой лекции и наличие конспекта лекции.
Опрос	**по теме 1.1.:** «Введение. Предмет, задачи и содержание курса» 1. Дать основные понятия организационного поведения. 2. Раскрыть суть становление концепции организационного поведения. 3. Дать классификацию организационного поведения. 4. В чем заключаются принципы и современные теории управления. **теме 1.2.:** «Конструирование и управление организацией» 1. Жизненные стадии и циклы организации. 2. Функции управления организацией, понятие и принципы построения управленческих структур. 3. Принципы управления поведением организации. сильные и слабые стороны корпоративной культуры. 4. Как формируются организационная культура. 5. Методы принятия управленческих решений. 6. Внутрифирменное планирование как важнейшая функция управления поведением организации. **по теме 1.3.:** «Организационная и межкультурная коммуникация». 1.Коммуникация как процесс и ее составляющие. 2.Виды и методы организационной коммуникации. 3.Формальная и неформальная коммуникация. 4.Горизонтальная и вертикальная коммуникации. 5.Коммуникация как культурно обусловленный процесс. 6.Аспекты межкультурной коммуникации. **по теме 2.1.:** «Личность и коллектив в управлении качеством». 1.Типическое и индивидуальное в характере человека. 2.Методы психологических исследований. 3.Психология взаимоотношений в организации. 4.Развитие и типы групп в организации. **по теме 2.2.:** «Лидерство в организации управлении качества». 1.Основные теории лидерства. 2.Лидерство и групповая динамика. 3.Функции лидера и его восприятие группой. 4.Личностные характеристики лидеров. **по теме 2.3.:** «Конфликты и их влияние на поведение человека в организации». 1.Конфликт как составляющая жизни общества. 2.Возникновение конфликтов их основные причины. 3.Конфликтные ситуации и виды выходов из них. 4.Роль менеджеров по урегулированию конфликтных ситуаций.

	по теме 3.1.: «Модернизация организаций как основа управления качеством». 1.Управление нововведениями в организации. 2.Понятие изменений и нововведений. 3.Политика организации в отношении изменений. 4.Управление процессом организационных изменений. 5.Взаимодействие внутренних компонентов организации и внешней среды. 6.Принципы осуществление организационных изменений. 7.Модели организационных изменений. (Модель Ансоффа. Модель Левина. Модель Бекхарда. Модель Тюрли. Модель Грейнера. Модель Бира). **по теме 3.2.:** «Влияние организационного поведения на качество деятельности организации». 1.Влияние организационного поведения на деятельность руководителя. 2. Имидж-модели руководителей. 3.Модель взаимодействия работника, организации и организационной культуры. 4.Модели влияния культуры на организацию. (Модель Сате. Модель Парсонса. Модель Квина- Рорбаха. Модель Питерса- Уотермана). **по теме 3.3.:** «Организационное поведение и мотивация в управлении качеством». 1.Роль и функция, механизмы мотивации в организационном поведении. 2.Мотивы и мотивация трудовой деятельности 3.Модель взаимодействия человека и организационных составляющих. 4.Стимулирование трудовой деятельности и современные мотивационные модели. 5.Методы определения степени лояльности персонала в организации.
Доклад	Темы докладов: – функции управления организацией, понятие и принципы построения управленческих структур. – принципы управления поведением организации. – открытые организационные культуры; – коммуникация как процесс и ее составляющие; – становление концепции организационного поведения; – классификация организационного поведения; – функции лидера и его значение в организации; – Конфликт как составляющая жизни общества; – возникновение конфликта. Основные причины конфликтов в организациях; – управление нововведениями в организации. – модели организационных изменений; – имидж- модели руководителей; – влияние культуры организации на персонал; – стимулирование трудовой деятельности и современные мотивационные модели.
Практическая	Темы практической работы:

работа	– Основные теории лидерства; – Лидерство и групповая динамика. Функции лидера; – функции лидера и его значение в организации; – личностные характеристики лидеров Необходимо обратить внимание: 1.Проанализировать основные теории лидерства. 2.Лидерство и групповая динамика. 3.Изучить функции лидера и его восприятие группой. 4.Изучить личностные характеристики лидеров.
Решение практических задач	Темы задач: – Конфликтные ситуации и виды выходов из них. – Контроль над развитием конфликта. – Задачи менеджеров по урегулированию конфликтных ситуаций. При решении необходимо обратить внимание: 1.Рассмотреть конфликт как составляющая жизни общества. 2.Проанализировать возникновение конфликтов их основные причины. 3.Изучить конфликтные ситуации и виды выходов из них. 4.Изучить деятельность менеджеров по урегулированию конфликтных ситуаций.
Деловая игра	Деловая игра: «Формирование целей и функций системы управления качеством». Цель игры – Формирование целей, функций и структуры - важнейшие задачи построения системы управления качеством организации. Деловая игра: «Деловое совещание: как выходить из тупиковой ситуации». Цель игры – отработка коммуникативных навыков в экстремальной (конфликтной) ситуации
Дискуссия	Темы: – «Формирование организационной культуры»; – «Методы принятия управленческих решений»; – «Психология взаимоотношений в организации»; – «Развитие группы и общие качества группы»; – «Формальные и неформальные группы в организации, их роль и значение». Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение вопросов и задач с привлечением студентов всей группы.

5.2. Контрольные точки БРС

Контрольная точка **КТ № 1.**

Задание 1. Деловое совещание: как выходить из тупиковой ситуации.

Цель – отработка коммуникативных навыков в экстремальной (конфликтной) ситуации: навыков монологической спонтанной речи, диалогической речи.

Коммуникативные роли: группа экспертов заранее готовит заключе¬ние об экономическом положении предприятия (4-5 человек). Наруше¬ния финансовой отчетности, рост задолженности в налоговой сфере, не¬умелое использование кредитов. Эксперты готовят материал для ведуще¬го совещание заранее, чтобы на основе их заключения он мог написать свою речь. Главному бухгалтеру и менеджеру по сбыту также предлагает¬ся составить тексты небольших выступлений.

Группа предложений (4-5 человек) вносит предложения по выходу из кризисной ситуации, которые обсуждаются участниками совещания и оцениваются экспертами. Ведущий руководит этой работой. Рассматриваются и обсуждаются все предложения (сократить штат фирмы, заморо¬зить счета и деятельность до получения новых кредитов и т.п.)

Если, по мнению ведущего, цель совещания достигнута, подводятся итоги работы. Если выработка решения не получается, можно попробо¬вать упростить задачу, изменив предлагаемые обстоятельства. В заключение формулируется итоговое решение и записывается в форме резолюции.

Задание 2. Отказаться от старого и принять новое.

Корпорация «Андерсон» была основана в 1992году, сначала, как маленькая фирма по производству товаров широкого потребления. В первые 20 лет работы отдел исследований и разработок компании создал ряд новых изделий, которые приобрели большую популярность на рынке. Дела шли так хорошо, что компании пришлось ввести на производстве вторую смену, чтобы удовлетворить спрос. Производство в течение этих лет расширялось трижды. В интервью популярному журналу Поль Андерсон, основатель фирмы, сказал «Мы не продаем свои товары, мы их распределяем». Этим он хотел подчеркнуть, что фирма имела только 24 торговый агента, а получала от продаж доход, превышающих 62 млн. дол. в год.

Три года тому назад корпорация «Андерсон» пережила свой первый финансовый кризис, в результате которого потеряла 1,2 млн. дол. Два года тому назад сумма потерь увеличилась до 2,8 млн. , а в прошлом году – до 4,7 млн. дол. Бухгалтеры подсчитали, что в этом году потери могут достичь 10 млн. дол.

Обеспокоенный этой информацией, крупнейший кредитор компании «Ситизен» банк настоятельно потребовал от компании внести некоторые изменения в свою

деятельность, чтобы исправить ситуацию. В ответ на это требование Поль Андерсон согласился уйти в отставку. Совет директоров назначил на его место Мэри Хартман, главу отдела маркетинга одной из крупнейших американских компаний, торгующей потребительскими товарами.

Проанализировав ситцуацию, Мэри пришла к выводу, что для перевода фирмы на новые рельсы необходимо осуществить ряд изменений. Вот основные из них:

1. необходимо уделять больше внимания маркетингу. Важнейшим фактором успеха в продаже потребительских товаров фирмы «Андерсон» является квалифицированный штат торговых агентов.
2. Необходимо улучшить качество продукции. В настоящее время около 2% выпускаемой продукции оказывается бракованной, в то время как в других фирмах, работающих в тех же направлениях, этот показатель превышает 0,5%. В прошлом товары фирмы пользовались таким спросом, что контроль за качеством не был важен. Теперь же отсутствие контроля приносит серьезные убытки.
3. Необходимо провести сокращение оперативного персонала. В настоящее время компания может обойтись двумя третями персонала, занятого на производстве, и половиной – административного.

Мэри еще не представила план совету директоров, но собирается это сделать. В настоящее время она обдумывает те конкретные шаги, которые необходимо предпринять для проведения реформ, и как они отразятся на работниках фирмы и производстве в целом.

1. Какие недостатки вы видите в старой организационной культуре? Что надо сделать для того, чтобы их изменить?
2. Почему Мэри будет нелегко изменить сложившуюся культуру?
3. Какие конкретные шаги должна предложить Мэри, чтобы изменить культуру? Предложите и опишите хотя бы два из возможных шагов.

Контрольная точка **КТ № 2.**

Задание 1. Организация деловой игры «БАШНЯ».

Материалы: газеты, картон, клей, скрепки, скотч

Необходимое время: 1 час 15 минут

Цель: это упражнение на построение команды, в котором делается попытка показать ситуацию работы в команде, преодоление коммуникационных барьеров между участниками. Эта деловая игра используется для побуждения игроков задуматься о факторах, как способствующих, так и препятствующих построению единой команды.

Размер группы: Группу хотя бы из 12 человек. (То есть две команды как миниум)

Условия: классная комната, комната для семинаров или конференц-зал — при

минимальном количестве мебели. У игроков должна быть возможность собираться в команды и возводить свои «строения».

1 этап: Участники делятся на команды путем жеребьевки. Это отделы допустим строительной компании. “Заказчик” хочет построить 4 башни.
Условия: красота, устойчивость (должен простоять более допустим 3-х мин), высота макета (более допустим 1.50м)
2 этап : Каждая команда сейчас проектирующий отдел - создает проект своей башни. Время 0:30
Задача: Команда создает проект башни на бумаге.
Условия проведения игры: Каждые 10 мин - представители отделов могут проводить встречи. Так любое общение команд - отделов запрещается.
3 этап: Технологию передаём по кругу следующей команде.
Теперь нужно построить по описанию технологии БАШНЮ. Время 0:30
Задача: построить макет по инструкции. Общение между командами запрещено. Выдаются материалы: бумагу скотч ножницы (все одинаково обеим командам). НЕЛЬЗЯ ПРИМЕНЯТЬ ДОП МАТЕРИАЛЫ для создания башен!
4 этап: Приём башен. Время 0:15. Приём макетов построенных по инструкции. Заказчик просит быть экспертами – следующую команду по кругу. Сделать презентацию её достоинств и недостатков.
Анализ команд по критериям совместной работы.
— Что помогло построить башню, что мешало?
— Какая была у вас стратегия?
— На что обратили внимание, во время работы? Кто показал себя с другой стороны? Что важного было?
— Как этот опыт можно использовать в работе? Напоминало ли это рабочий процесс в вашей компании?

Задание 2. Деловая игра «Формирование целей и функций системы управления»

Описание деловой игры
Участники деловой игры самостоятельно выбирают организацию, ориентируясь на базу прохождения практики, место работы или моделируя условную организацию. Определяют сферу ее деятельности (отраслевую принадлежность), организационную структуру управления, а также проводят описание этой организации по следующим характеристикам:
- форма собственности;
- наименование продукции или услуг;
- уровень сложности выпускаемой продукции или услуг;
- уровень технической оснащенности производства и управления;
- стадия развития организации (действующая или вновь создаваемая);

- наличие филиалов;
- финансовое состояние;
- размер организации по численности персонала;
- наличие разных категорий персонала;
- профессионально-квалификационный уровень персонала и др.

Формулируется миссия (основная цель) организации.

Постановка задачи

На основании миссии (цели) с учетом характеристик организации формируются цели по управлению персоналом путем построения дерева целей по понятийному (аспектному) или факторному признаку декомпозиции.

На базе тщательно составленного многоуровневого дерева целей определите функции по управлению персоналом, выделив среди них как уже выполняемые, так и новые, связанные с развитием организации и ее персонала, созданием филиалов, а также новых областей деятельности.

Выявленные функции по управлению персоналом закрепите за подразделениями, уже входящими в систему управления персоналом организации, либо предложите создать новые подразделения.

Методические указания

Формирование целей, функций и структуры - важнейшие задачи построения системы управления персоналом организации.

Участники должны определить, является ли выбранная ими организация действующей или вновь создаваемой. От этого будет зависеть характер закрепления функций по управлению персоналом за существующими звеньями оргструктуры, создание новых звеньев или привлечение дополнительных специалистов по управлению персоналом для выполнения новых функций.

Формирование или реорганизация организационной структуры системы управления персоналом должны осуществляться в соответствии с принципами, правилами, нормами создания подразделений аппарата управления с учетом их численности, норм управляемости и т.п.

Описание хода деловой игры

Деловая игра рассчитана на 4 ч аудиторных занятий и 2 ч внеаудиторной самостоятельной подготовки.

За неделю до аудиторного занятия преподаватель разбивает группу на подгруппы. Одна из подгрупп в количестве 2-3 человек будет выступать в качестве экспертной. Подгруппы по 3-4 человека формируются произвольно по желанию участников. Преподаватель информирует о целях игры и дает задание по самостоятельному выбору каждой подгруппой организации, для которой необходимо определить цели, функции и сформировать оргструктуру по управлению персоналом. Участники игры заранее собирают информацию (или

ее моделируют) о выбранной организации в соответствии с пунктами, изложенными в разделе «Описание деловой игры».
Во время аудиторного занятия каждая подгруппа объявляет о выбранной ею организации, чтобы исключить дублирование. Участники каждой подгруппы распределяют между собой роли: руководителя организации (директора, президента и т.п.), его заместителя по управлению персоналом, начальника службы управления персоналом и др. Экспертная группа должна владеть знанием методических основ формирования целей, функций и оргструктур и с этой точки зрения оценивать правильность и рациональность результатов работы каждой подгруппы.
Все игровые группы выполняют однотипные задания, но работают обособленно. В случае необходимости члены экспертной группы консультируют участников игры по правилам построения дерева целей, по использованию нормативных материалов о формировании оргструктур управления, осуществляют контроль за соблюдением установленного режима времени, дают комплексную оценку работы каждой игровой группе.
Результатом игры в основное время (40-45 мин) должно стать подробное письменное описание всех этапов работы каждой подгруппы - полная характеристика организации и ее деятельности; миссия (основная цель); схема дерева целей по управлению персоналом; схема оргструктуры управления организацией или подсистемы управления персоналом, а также должны быть даны предложения по закреплению функций за звеньями или исполнителями этой подсистемы.
После завершения основного времени представитель каждой подгруппы докладывает о результатах проделанной работы, другой участник соответствующей подгруппы воспроизводит на доске необходимые схемы, рисунки и т.п. Каждая играющая группа, а также экспертная группа вместе с преподавателем задают вопросы, дают критическую оценку выступающим, анализируют имеющие место упущения, неточности.
Преподаватель подводит итоги деловой игры, отмечает как удачные, так и менее удачные варианты, указывает на основные недостатки.
Участники деловой игры сдают письменные отчеты, в которых излагают разработанные ими для конкретной организации цели, функции и оргструктуры управления персоналом.

5.3. Примерная тематика курсовых работ

Курсовая работа по учебному плану не предусмотрена

5.4. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов к зачету:

1. Основные принципы понимания организационных процессов .
2. Роль и место организационного поведения в процессах , протекающих в организации.
3. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
4. Детерминанты и характеристики личности. Основные подходы к их изучению и значение для повышения эффективности деятельности менеджеров.
5. Социальная природа личности.
6. Типологии личности и их роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением .
7. Мотивы поведения и деятельности. Необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях .
8. Восприятия, ценности, отношения и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала .
9. Профессиональная и социальная мотивация в деятельности менеджера.
10. Критерии адаптации персонала.
11. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения
12. Формализация организационных процессов : методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение .
13. Личность и поведение в бюрократической организации: сильные и слабые стороны бюрократии .
14. Проектирование и разработка альбома должностных инструкций .
15. Проектирование рабочего места.
16. Особенности материального и нематериального стимулирования труда .
17. Работа менеджера с неформальными группами.
18. Стилевые характеристики поведения менеджера.
19. Формальные коммуникации в организации: цели и возможности формализации делового общения.
20. Социальная политика организации.
21. Кадровая политика организации.
22. Организационно- культурные регуляторы поведения .
23. Этический кодекс организации.
24. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
25. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации.

26. Предприниматель и генезис его определения.
27. История развития и этапы становления предпринимательской деятельности в России.
28. Основные понятия организационного поведения.
29. Становление и развитие концепции организационного поведения.
30. Классификация организационного поведения.
31. Принципы и современные теории управления.
32. Жизненные стадии и циклы организации.
33. Функции управления организацией, понятие и принципы построения управленческих структур.
34. Принципы управления поведением организации.
35. Особенности материального и нематериального стимулирования труда.
36. Работа менеджера с неформальными группами.
37. Стилевые характеристики поведения менеджера.
38. Формальные коммуникации в организации: цели и возможности формализации делового общения.
39. Социальная политика организации.
40. Кадровая политика организации.
41. Организационно- культурные регуляторы поведения .
42. Этический кодекс организации.
43. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
44. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации.
45. Коллективная одержимость, толпа и организационные предпосылки их возникновения.
46. Управление карьерой сотрудников в организациях.
47. Технология переговоров и организационное поведение участников.
48. Формирование организационного поведения.
49. Методы принятия управленческих решений.
50. Внутрифирменное планирование как важнейшая функция управления поведением организации.
51. Коммуникация как процесс и ее составляющие.
52. Виды и методы организационной коммуникации. Формальная и неформальная коммуникация. Горизонтальная и вертикальная коммуникации.
53. Рассмотреть коммуникацию как культурно обусловленный процесс.
54. Аспекты межкультурной коммуникации.
55. Типическое и индивидуальное в характере человека.
56. Методы психологических исследований.
57. Построение психологии взаимоотношений в организации.
58. Развитие и типы групп в организации.
59. Основные теории лидерства.

60. Лидерство и групповая динамика.
61. Функции лидера и его восприятие группой.
62. Личностные характеристики лидеров.
63. Конфликт как составляющая жизни общества.
64. Возникновение конфликтов их основные причины.
65. Конфликтные ситуации и виды выходов из них.
66. Деятельность менеджеров по урегулированию конфликтных ситуаций.
67. Управление нововведениями в организации.
68. Понятие изменений и нововведений.
69. Политика организации в отношении изменений.
70. Управление процессом организационных изменений. (Взаимодействие внутренних компонентов организации и внешней среды).
71. Принципы осуществление организационных изменений.
72. Модели организационных изменений. (Модель Ансоффа. Модель Левина. Модель Бекхарда. Модель Тюрли. Модель Грейнера. Модель Бира).
73. Влияние организационного поведения на деятельность руководителя.
74. Модель взаимодействия работника, организации.
75. Модели влияния культуры на организацию. (Модель Сате. Модель Парсонса. Модель Квина- Рорбаха. Модель Питерса- Уотермана).
76. Роль и функция, механизмы мотивации в организационном поведении.
77. Мотивы и мотивация трудовой деятельности
78. Модель взаимодействия человека и организационных составляющих.
79. Стимулирование трудовой деятельности и современные мотивационные модели.
80. Методы определения степени лояльности персонала в организации.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенции*(ий)*, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, *института*).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

– результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

– результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

– результаты выполнения контрольных работ;

– результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

– результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

– посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;

– своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

– результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

При использовании БРС:

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного

контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениям и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	*Аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: *визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениям и слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	*визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: *аудио-визуальные*, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениям и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	– *визуально-кинестетические*; – *аудио-визуальные*; – *аудиально-кинестетические*; – *аудио-визуально-кинестетические.*

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;
«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;
«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		**Образовательные ресурсы**				
		Электронные				**Печатные**
		мультимедиа	**графические**	**аудио**	**текстовые, электронные аналоги печатных изданий**	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	**Форма контроля и оценки результатов обучения**
С нарушениями зрения	– *устная проверка:* дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО*: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.

С нарушениями слуха	– *письменная проверка:* контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО:* работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– *письменная проверка, с использованием специальных технических средств* (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *устная проверка, с использованием специальных технических средств* (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО* (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определении его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.