



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)

Институт экономики
Кафедра – Экономики и организации производства

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
цифровизации, доцент
_____ А.В. Дмитриев
«22» мая 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Теория организации и организационное поведение»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки
Бизнес-аналитика и управление рисками

Форма обучения
очная, очно-заочная

Казань – 2025

Составитель:

К.Э.Н., доцент

Должность, ученая степень, ученое звание

Асадуллин Наиль

Марсилович

Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры экономики и организации производства «23» апреля 2025 года (протокол № 8)

Заведующий кафедрой:

Д.Э.Н., профессор

Должность, ученая степень,
ученое звание

Мухаметгалиев Фари

Нургалиевич

Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «12» мая 2025 года (протокол № 11)

Председатель методической комиссии:

К.Э.Н., доцент

Должность, ученая степень,
ученое звание

Авхадиев Фаяз

Нурисламович

Ф.И.О.

Согласовано:

Директор

Низамутдинов Марат

Мингалиевич

Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 8 от «19» мая 2025 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Знать: теоретические основы определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде. Уметь: определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде. Владеть: навыками определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.
	УК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п)	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. Уметь: определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности. Владеть: навыками определения особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учета их в своей деятельности.
	УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	Знать: научные методы предвидения результатов (последствия) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата. Уметь: предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.

		заданного результата. Владеть: навыками предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата
	УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Знать: теоретические основы эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Уметь: эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Владеть: навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1. Осуществляет постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности. Уметь: осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности. Владеть: навыками осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности.
	ОПК-1.2. Решает профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории	Знать: теоретические основы решения профессиональных задач на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории. Уметь: решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории. Владеть: навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории.

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

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Знать: теоретические основы определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Не достаточно знаний по теоретическим основам определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Минимально допустимые знания по теоретическим основам определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания по теоретическим основам определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Сформированные устойчивые знания по теоретическим основам определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде
	Уметь: определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Не достаточный уровень умений определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде	Минимально допустимый уровень умений определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Сформированные с отдельными пробелами умения определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Сформированные устойчивые умения определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.
	Владеть: навыками определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения	Не достаточно владеет требуемыми навыками определения эффективности использования стратегии сотрудничества для	Минимально допустимый уровень владения навыками определения эффективности использования стратегии сотрудничества для	Сформированные с отдельными пробелами навыки определения эффективности использования стратегии сотрудничества для	Сформированные устойчивые навыки определения эффективности использования стратегии сотрудничества для

	поставленной цели, определяя свою роль в команде.	достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.
УК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п)	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.	Уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, ниже минимальных требований.	Минимально допустимый уровень знаний, особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует	Уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, в объеме, соответствующем программе подготовки, однако имеются некоторые ошибки.	Уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, в объеме, соответствующем программе подготовки.
	Уметь: определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности.	Не продемонстрированы основные умения, определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности.	Продemonстрированы основные умения определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.	Продemonстрированы все основные умения определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, но с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы все основные умения определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, выполнены все задания в полном объеме.
	Владеть: навыками определения особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учета их в своей деятельности.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, определения особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учета их в своей деятельности.	имеется минимальный набор навыков определения особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, нет учета их в своей деятельности.	Продemonстрированы базовые навыки определения особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, имеются некоторые недочеты	Продemonстрированы навыки определения особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учета их в своей деятельности.
УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность	Знать: научные методы предвидения результатов (последствия) личных действий и планирования последовательности	Уровень знаний научных методов предвидения результатов (последствия) личных действий и планирования	Минимально допустимый уровень знаний, научных методов предвидения результатов (последствия) личных	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, научных методов предвидения	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, научных методов предвидения результатов

шагов для достижения заданного результата	шагов для достижения заданного результата.	последовательности шагов для достижения заданного результата.	действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.	результатов (последствия) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата, имеются незначительные пробелы	(последствия) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.
	Уметь: предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.	Не продемонстрированы основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.	Продemonстрированы основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: навыками предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.	Имеется минимальный набор навыков предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.	Продemonстрированы базовые навыки предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата, с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.
УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Знать: теоретические основы эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	Уровень знаний теоретических основ эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды ниже минимальных	Минимально допустимый уровень знаний теоретических основ эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды,	Уровень знаний теоретических основ эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды, допущено несколько	Уровень знаний теоретических основ эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды, соответствует программе

		требований, имели место грубые ошибки.	допущено много негрубых ошибок	негрубых ошибок	подготовки, без ошибок
	Уметь: эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	Не продемонстрированы основные умения эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	Продemonстрированы основные умения эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Имеется минимальный набор навыков эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	Продemonстрированы базовые навыки эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды без ошибок и недочетов
ОПК-1.1. Осуществляет постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной	Знать: теоретические основы осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной	Уровень знаний теоретических основ осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для	Минимально допустимый уровень знаний теоретических основ осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в	Уровень знаний теоретических основ осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для	Уровень знаний теоретических основ осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для

деятельности	профессиональной деятельности.	успешной профессиональной деятельности, ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности, допущено много негрубых ошибок	успешной профессиональной деятельности в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.	успешной профессиональной деятельности в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности.	Не продемонстрированы основные умения постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности, имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
	Владеть: навыками осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной	Имеется минимальный набор навыков осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности с	Продемонстрированы базовые навыки осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности с	Продемонстрированы навыки осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности без ошибок и недочетов.

		профессиональной деятельности, имели место грубые ошибки	некоторыми недочетами.	некоторыми недочетами.	
ОПК-1.2. Решает профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории	Знать: теоретические основы решения профессиональных задач на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории.	Уровень знаний теоретических основ решения профессиональных задач на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний теоретических основ решения профессиональных задач на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний теоретических основ решения профессиональных задач на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний теоретических основ решения профессиональных задач на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.
	Уметь: решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории.	Не продемонстрированы основные умения решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
	Владеть: навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической,	Имеется минимальный набор навыков решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории,	Продemonстрированы базовые навыки решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории,	Продemonстрированы навыки решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории,

		организационной управленческой теории, имели место грубые ошибки.	для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
--	--	--	---	--	---

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1 – Типовые контрольные задания

УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

Задания открытого типа:

1. Главным элементом системы управления является _____
2. Основной стадией жизненного цикла Предприятия является стадия _____
3. Социотехнические системы – это системы которые определяют _____
4. Главной интегрированной структурой является структура _____
5. Главной целью управления организацией является _____

Задания закрытого типа (тесты)

6. Открытые и закрытые системы отличаются:

- А) способностью обмениваться со средой массой и информацией
- Б) способностью обмениваться со средой энергией, информацией и управляющими воздействиями
- В) способностью обмениваться со средой массой, энергией и информацией

7. Компьютер является примером:

- А) технической системы

- Б) социальной системы
- В) математической системы

8. Система с направленными связями моделируется:

- А) неориентированным графом
- Б) ориентированным графом
- В) смешанным графом

9. Особенности искусственных и естественных систем заключаются:

- А) в сложности
- Б) в истории появления
- В) по типу устройства

10. Суть понятия «элемент системы» наиболее четко отражает следующее определение:

- А) «элемент – простейшая часть системы»
- Б) «элемент – предел членения системы в определенном аспекте ее рассмотрения»
- В) «элемент – относительно независимая часть системы, не связанная с другими ее частями»

11. Одним из главных участников Хотторнских исследований, результаты которых оказали значительное влияние на становление науки Организационное поведение, был:

- А) Элтон Мэйо
- Б) Макс Вебер
- В) Эмиль Дюркгейм
- Г) Пауль Гехр

12. Теория Альберта Бандуры, где учитывается важность для личности приобретения опыта поведения в различных ситуациях у других людей, носит название:

- А) теории социального обучения
- Б) психоаналитической теории
- В) гуманистической теории
- Г) личностной теории

13. Какие характеристики относятся к единичному типу производства:

- а) номенклатура продукции - неограниченная;
- б) применяемое оборудование - универсальное;
- в) квалификация рабочих - невысокая;
- г) себестоимость продукции - низкая.

14. Какие характеристики относятся к серийному типу производства:

- а) номенклатура продукции ограничена сериями;
- б) выпуск продукции периодически повторяется;
- в) подетальная разработка технологического процесса;
- г) высокая квалификация рабочих;
- д) высокая себестоимость единицы продукции.

15. Какие характеристики относятся к массовому типу производства:

- а) выпускается одно или несколько изделий;
- б) применяется универсальное оборудование;
- в) высокая квалификация рабочих;
- г) выпуск продукции постоянно повторяется;
- д) низкая себестоимость единицы продукции.

16. Какие из перечисленных операций относятся к основным:

- а) по обработке деталей;
- б) по сборке изделий;
- в) по окраске изделий;
- г) по транспортировке изделий;
- д) по складированию изделий.

17. Что из перечисленного относится ко времени выполнения вспомогательных операций:

- а) контроль качества обработки изделия;
- б) настройка и мелкий ремонт оборудования;
- в) изготовление изделия;
- г) уборка рабочего места;
- д) сборка изделия.

18. В продолжительность производственного цикла:

- а) включается время основных операций;
- б) не включается время вспомогательных операций;
- в) включается время вспомогательных операций;
- г) не включается время перерывов;
- д) включается время перерывов.

19. Какие из перечисленных характеристик относятся к поточному методу организации производственного процесса:

- а) глубокое расчленение производственного процесса на операции;
- б) запуск в производство изделий партиями;
- в) параллельное выполнение операций на всех рабочих местах;
- г) расположение оборудования по ходу технологического процесса;
- д) использование кадров высокой квалификации.

20. Какие характеристики относятся к партионному методу организации производства:

- а) обработка одновременно продукции нескольких наименований;
- б) закрепление за рабочим местом выполнения нескольких операций;
- в) высокий уровень непрерывности производственного процесса;
- г) преимущественное расположение оборудования по группам однотипных станков;
- д) высокая эффективность.

УК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.)

Задания открытого типа:

1 Основным методом исследования организационного поведения являются метод _____

2. Автором модели развития личности «от незрелости к зрелости» является: _____

3. Важнейшей установкой в организации являются: установка на _____

4. Основным фактором, влияющим на удовлетворенность работой, является фактор _____

5. Основной функцией организации является функция _____

Задания закрытого типа (тесты)

6. Прибавочная интеллектуальная энергия, возникающая при объединении людей в целостную группу и выражаемая в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов, носит название:

- А) эффекта пульсара
- Б) социальной фасилитации
- В) эффекта Рингельмана
- Г) эффекта синергии

7. Организационное поведение как наука базируется на достижениях таких поведенческих наук, как:

- А) анатомия
- Б) биология

- В) кибернетика
- Г) психология
- Д) политология
- Е) право
- Ж) социальная психология

8. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:

- А) личностный
- Б) постепенный
- В) бихевиористский
- Г) когнитивный
- Д) самообучение
- Е) реактивный
- Ж) групповой

9. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:

- А) методом Павлова
- Б) методом Чампи
- В) методом Бехтерева
- Г) методом Иванова
- Д) методом Макинтоша-Флетчера
- Е) методом Скиннера
- Ж) методом Грейнера

10. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигается эффективность групп, в Организационном поведении носят название:

- А) групповых норм
- Б) групповых эффектов
- В) групповых законов
- Г) групповых правил

11. Тенденция восприятия другого человека через его принадлежность к определенной социальной категории, носит название:

- А) фасилитации
- Б) эффекта «ореола»
- В) стереотипизации
- Г) атрибуции

12. Группа, достигающая высокой эффективности благодаря четкому распределению ролей и готовности всех членов к взаимопомощи, базирующейся на осознании своего единства и общности согласованных норм и ценностей, в Организационном поведении носит название:

- А) рабочей группы
- Б) ролевой группы
- В) команды
- Г) согласованной группы

13. Хозяйственные организации – это:

- a. группы людей, объединившихся между собой на основе взаимной симпатии и привязанности;
- b. союзы, партии, группы, сформированные по интересам;
- c. семья, неформальные группы;
- d. организации, специализирующиеся на производстве товаров, работ, услуг или информации.

14. Ассоциативные организации – это:

- a. потребительские кооперативы;
- b. производственные комбинаты, тресты, концерны;
- c. религиозные организации;
- d. семья, неформальные группы.

15. Формальные организации – это:

- a. зарегистрированные в установленном порядке организации;
- b. организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли;
- c. группа людей внутри организации, объединенная общими интересами и стремящихся к достижению единой цели;
- d. группа людей внутри организации, объединенных личными симпатиями и привязанностью.

16. Управление организацией – это:

- a. выдача четких распоряжений и приказов непосредственным исполнителям задания;
- b. обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общей цели;
- c. неукоснительное выполнение исполнителями приказов и распоряжений вышестоящих начальников;
- d. верный вариант отсутствует.

17. Стадии ранней зрелости организации свойственны:

- a. координация стабильность, контроль;
- b. экспансия, дифференциация, диверсификация;
- c. замедление темпов роста;
- d. управление деятельным и профессионально подготовленным руководителем.

18. Структуры организаций отличаются друг от друга:

- a. сложностью, соотношением централизации и децентрализации, степенью формализации;
- b. размерами, сложностью, формализацией;
- c. соотношением централизации и децентрализации, количеством элементов, сложностью;
- d. размерами, соотношением централизации и децентрализации, количеством элементов.

19. Общественные организации:

- a. построены на основе личных симпатий, общих интересов;
- b. представляют собой союзы индивидуальных участников, объединенных социально значимой целью;
- c. основаны на коммерческой идее с целью получения прибыли;
- d. верный вариант отсутствует.

20. Применительно к организациям действуют:

- a. законы материального мира;
- b. биологические законы;
- c. социальные законы;
- d. законы нравственности.

УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

Задания открытого типа:

1. Механистический тип организации характеризуется _____

2. Органический тип организации характеризуется: _____

3. Основной стратегической целью организации является _____

4. Главным элементом любой стратегии являются _____

5. _____ - это процесс обмена идеями и информацией между двумя и более людьми, ведущий к взаимному пониманию.

Задания закрытого типа (тесты)

6. По целостности команды в Организационном поведении делят на:

- А) целые
- Б) разрозненные
- В) кросс-функциональные
- Г) интактные
- Д) локальные

7. К процессуальным теориям мотивации, рассматриваемым в Организационном поведении, относят:

- А) теории индивидуальных различий
- Б) теория гигиены мотивации
- В) теория справедливости
- Г) теория ожидания
- Д) комплексную теорию
- Е) трех типов приобретенных потребностей.

8. Тенденция восприятия другого человека через его принадлежность к определенной социальной категории, носит название:

- А) фасилитации
- Б) эффекта «ореола»
- В) стереотипизации
- Г) атрибуции

9. Группа, достигающая высокой эффективности благодаря четкому распределению ролей и готовности всех членов к взаимопомощи, базирующейся на осознании своего единства и общности согласованных норм и ценностей, в Организационном поведении носит название:

- А) рабочей группы
- Б) ролевой группы
- В) команды
- Г) согласованной группы

10. Прибавочная интеллектуальная энергия, возникающая при объединении людей в целостную группу и выражаемая в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов, носит название:

- А) эффекта пульсара
- Б) социальной фасилитации
- В) эффекта Рингельмана
- Г) эффекта синергии

11. Организационное поведение как наука базируется на достижениях таких поведенческих наук, как:

- А) анатомия
- Б) биология
- В) кибернетика
- Г) психология
- Д) политология
- Е) право
- Ж) социальная психология

12. Один из первых, кто подчеркивал важность групп в организации, был:

- А) М. Вебер
- Б) Э. Дюркгейм
- В) Г. Мюнстерберг
- Г) П. Гехр

13. В закрытых социальных системах:

- а. возможно увеличение количества энергии;

- b. количество энергии всегда остается постоянным;
- c. возможно уменьшение количества энергии;
- d. верный вариант отсутствует.

14. В сложившихся отраслях со стабильной технологией обычно применяется стратегия:

- a. сокращения;
- b. минимизации издержек;
- c. максимизации прибыли;
- d. ограниченного роста.

15. На первом этапе структурирования информации:

- a. производится обработка информации;
- b. определяется цель отбора информации;
- c. осуществляется сбор необходимой информации;
- d. обеспечивается хранение информации.

16. «Для любой организации существует такой набор элементов, при котором потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов, либо существенно меньше» – это формулировка закона:

- a. развития;
- b. единства анализа и синтеза;
- c. синергии;
- d. информированности-упорядоченности.

17. «Каждая материальная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении этапов жизненного цикла» – это формулировка закона:

- a. информированности-упорядоченности;
- b. относительных сопротивлений;
- c. развития;
- d. синергии.

18. Синергетические отношения и связи не включают:

- a. концентрацию;
- b. специализацию;
- c. последовательность;
- d. комплексность.

19. «Возникновение, становление и развитие организации неизбежно сменяется стагнацией, распадом и ликвидацией, составляющими ее жизненный цикл» – это формулировка закона:

- a. самосохранения;
- b. развития;
- c. синергии;
- d. онтогенеза.

20. Закон информированности-упорядоченности:

- a. в условиях глобального информационного пространства выживают только очень крупные организации;
- b. наибольшими возможностями устойчивого поступательного развития обладает организация, обеспеченная полной, достоверной, структурированной информацией;
- c. в конкурентной борьбе побеждает организация, обладающая максимальными денежными средствами, которые она может тратить на рекламу и создание положительного имиджа;
- d. успешная организация завоевывает максимальную долю рынка, опираясь на инновации, в том числе информационные.

УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды

Задания открытого типа:

1. Назовите главное внешнее вознаграждение _____
2. Авторам основных содержательных теорий мотивации является _____
3. Какой фактор мотивации дают наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов _____
4. Автором условно-рефлекторного учения является _____
5. Автором инструментального учения является _____

Задания закрытого типа (тесты)

6. Предметом организационного поведения выступают закономерности:
 - 1) индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании;
 - 2) индивидуального и группового поведения в бизнес-компании;
 - 3) трудового поведения сотрудника в бизнес-компании;
 - 4) индивидуального, группового и организационного поведения.
7. Организационное поведение является отраслью:
 - 1) прикладного знания;
 - 2) теоретического знания;
 - 3) практического знания;
 - 4) интуитивного знания и здравого смысла.
8. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:
 - 1) психология, социология и теория организаций;
 - 2) экономика, антропология и политология;
 - 3) экономика и менеджмент;
 - 4) управление человеческими ресурсами.
9. Практической целью организационного поведения является повышение эффективности управления:
 - 1) материально-техническими ресурсами организации;
 - 2) человеческими ресурсами организации;
 - 3) финансовыми ресурсами организации;
 - 4) технологическими ресурсами организации.
10. При разработке моделей организационного поведения организационное поведение опирается на понимание работника как человека:
 - 1) ленивого и равнодушного;
 - 2) с низкой потребностью в профессиональном развитии;
 - 3) заинтересованного и ответственного;
 - 4) нуждающегося в контроле.
11. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:
 - 1) психология, социология и теория организаций;
 - 2) экономика, антропология и политология;
 - 3) экономика и менеджмент;
 - 4) управление человеческими ресурсами.
12. Основным объектом исследования организационного поведения являются:
 - 1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;
 - 2) большие и средние бизнес-компании;
 - 3) любые бизнес-компании, независимо от размера;
 - 4) государственные компании и некоммерческие организации.
13. Организационное поведение как наука базируется на достижениях таких поведенческих наук, как:
 - А) анатомия
 - Б) биология

- В) кибернетика
- Г) психология
- Д) политология
- Е) право

14. В тектологии А.А. Богданова регулирующий механизм в организации представляет собой:

- a. механизм субординации;
- b. подбор сочетания элементов;
- c. отношения координации;
- d. все варианты верны.

15. В теории административного поведения Г. Саймона цепочки «средства-цели» включают следующие действия:

- a. выбор общей цели и нахождение оптимальных средств из существующих альтернатив ее достижения;
- b. поощрение индивидуальной свободы и инициативы;
- c. предоставление исполнителям необходимых ресурсов;
- d. усиление мотивации исполнителей.

16. В теории организационного потенциала И. Ансоффа главная задача руководства фирмы – это:

- a. решение тактических проблем в условиях стабильной внешней среды;
- b. решение стратегических проблем при стабильной внешней среде;
- c. решение тактических проблем в условиях изменяющейся внешней среды;
- d. решение стратегических проблем при изменяющейся внешней среде.

17. Руководителей с подчиненными связывают полномочия:

- a. функциональные;
- b. аппаратные;
- c. линейные;
- d. делегированные.

18. Матричная структура управления:

- a. структура управления проектами, основанная на выделении самостоятельного юридического лица;
- b. структура управления проектами, основанная на обособлении проектной группы от начала до конца проекта;
- c. структура управления проектами, основанная на обособлении проектной группы и привлечении необходимых специалистов на временной основе;
- d. верный вариант отсутствует.

19. Организационная система – это:

- a. сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции;
- b. единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности;
- c. коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием;
- d. система, состоящая из субъектов и объектов управления и функционирующая на основе субординации.

20. Хозяйственные организации – это:

- a. группы людей, объединившихся между собой на основе взаимной симпатии и привязанности;
- b. союзы, партии, группы, сформированные по интересам;
- c. семья, неформальные группы;
- d. организации, специализирующиеся на производстве товаров, работ, услуг или информации.

ОПК-1.1. Осуществляет постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности

Задания открытого типа:

1. Основной вывод, сделанный Л. Портером и Э. Лоулером, гласит: «Высокая удовлетворенность приводит к увеличению трудовых _____».

2. Назовите основной признак оптимальной структуры: _____

3. Основным этапом обмена информацией является _____

4. Основным методом управления организацией является _____

5. Назовите основу лидерства _____

Задания закрытого типа (тесты)

6. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:

- А) личностный
- Б) постепенный
- В) бихевиористский
- Г) когнитивный
- Д) самообучение
- Е) реактивный
- Ж) групповой

7. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:

- А) методом Павлова
- Б) методом Чампи
- В) методом Бехтерева
- Г) методом Иванова
- Д) методом Макинтоша-Флетчера
- Е) методом Скиннера
- Ж) методом Грейнера

8. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигается эффективность групп, в Организационном поведении носят название:

- А) групповых норм
- Б) групповых эффектов
- В) групповых законов
- Г) групповых правил

9. Основным объектом исследования организационного поведения являются:

- 1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;
- 2) большие и средние бизнес-компании;
- 3) любые бизнес-компании, независимо от размера;
- 4) государственные компании и некоммерческие организации.

10. Предметом организационного поведения выступают закономерности:

- 1) индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 2) индивидуального и группового поведения в бизнес-компании;
- 3) трудового поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 4) индивидуального, группового и организационного поведения.

11. Предметом организационного поведения выступают закономерности:

- 1) индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 2) индивидуального и группового поведения в бизнес-компании;
- 3) трудового поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 4) индивидуального, группового и организационного поведения.

12. Организационное поведение является отраслью:

- 1) прикладного знания;
- 2) теоретического знания;

- 3) практического знания;
- 4) интуитивного знания и здравого смысла.

13. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

14. Организационное поведение является отраслью:

- 1) прикладного знания;
- 2) теоретического знания;
- 3) практического знания;
- 4) интуитивного знания и здравого смысла.

15. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

16. Практической целью организационного поведения является повышение эффективности управления:

- 1) материально-техническими ресурсами организации;
- 2) человеческими ресурсами организации;
- 3) финансовыми ресурсами организации;
- 4) технологическими ресурсами организации.

17. При разработке моделей организационного поведения организационное поведение опирается на понимание работника как человека:

- 1) ленивого и равнодушного;
- 2) с низкой потребностью в профессиональном развитии;
- 3) заинтересованного и ответственного;
- 4) нуждающегося в контроле.

18. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

19. Организационное поведение как наука базируется на достижениях таких поведенческих наук, как:

- А) анатомия
- Б) биология
- В) кибернетика
- Г) психология
- Д) политология
- Е) право
- Ж) социальная психология

20. Один из первых, кто подчеркивал важность групп в организации, был:

- А) М. Вебер
- Б) Э. Дюркгейм
- В) Г. Мюнстерберг
- Г) П. Гехр

ОПК-1.2. Решает профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории

Задания открытого типа:

1. Назовите фактор мотивации, которые дают наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов _____

2. «Высокая удовлетворенность приводит к увеличению трудовых усилий». кто сделал такой вывод – _____

3. Главным рычагом влияния руководителя на персонал является _____

4. Основным методом управления является метод _____

5. Консультативно-демократический стиль руководства предполагает следующие главные действие _____

Задания закрытого типа (тесты)

6. Основным объектом исследования организационного поведения являются:

- 1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;
- 2) большие и средние бизнес-компании;
- 3) любые бизнес-компании, независимо от размера;
- 4) государственные компании и некоммерческие организации.

7. Предметом организационного поведения выступают закономерности:

- 1) индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 2) индивидуального и группового поведения в бизнес-компании;
- 3) трудового поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 4) индивидуального, группового и организационного поведения.

8. Организационное поведение является отраслью:

- 1) прикладного знания;
- 2) теоретического знания;
- 3) практического знания;
- 4) интуитивного знания и здравого смысла.

9. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

10. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:

- А) личностный
- Б) постепенный
- В) бихевиористский
- Г) когнитивный
- Д) самообучение
- Е) реактивный
- Ж) групповой

11. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:

- А) методом Павлова
- Б) методом Чампи
- В) методом Бехтерева
- Г) методом Иванова
- Д) методом Макинтоша-Флетчера
- Е) методом Скиннера
- Ж) методом Грейнера

12. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигается эффективность групп, в Организационном поведении носят название:

- А) групповых норм
- Б) групповых эффектов
- В) групповых законов

Г) групповых правил

13. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:

А) личностный

Б) постепенный

В) бихевиористский

Г) когнитивный

Д) самообучение

Е) реактивный

Ж) групповой

14. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:

А) методом Павлова

Б) методом Чампи

В) методом Бехтерева

Г) методом Иванова

Д) методом Макинтоша-Флетчера

Е) методом Скиннера

Ж) методом Грейнера

15. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигается эффективность групп, в Организационном поведении носят название:

А) групповых норм

Б) групповых эффектов

В) групповых законов

Г) групповых правил

16. Основным объектом исследования организационного поведения являются:

1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;

2) большие и средние бизнес-компании;

3) любые бизнес-компании, независимо от размера;

4) государственные компании и некоммерческие организации.

17. Предметом организационного поведения выступают закономерности:

1) индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании;

2) индивидуального и группового поведения в бизнес-компании;

3) трудового поведения сотрудника в бизнес-компании;

4) индивидуального, группового и организационного поведения.

18. Организационное поведение является отраслью:

1) прикладного знания;

2) теоретического знания;

3) практического знания;

4) интуитивного знания и здравого смысла.

19. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

1) психология, социология и теория организаций;

2) экономика, антропология и политология;

3) экономика и менеджмент;

4) управление человеческими ресурсами.

20. Основным объектом исследования организационного поведения являются:

1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;

2) большие и средние бизнес-компании;

3) любые бизнес-компании, независимо от размера;

4) государственные компании и некоммерческие организации.

3.2 Типовые вопросы

УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

1. Предмет и метод теории организации
2. Взаимодействие теории организации с другими науками
3. Общие и специфические черты теории организации
4. Логическая схема изучения теории организации
5. Эволюция понятия «система»
6. Системный подход и системный анализ
7. Системное мышление
8. Понятие «система»
9. Определение организации
10. Организация как объект
11. Организация как процесс
12. Виды организаций
13. Организации формальные и неформальные
14. Концепция жизненного цикла организации
15. Стадии жизненного цикла

УК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п)

1. Общие характеристики организации
2. Обязательные признаки организации
3. Типология и классификация экономических организаций
4. Явление самоорганизации и самоуправления
5. Основные организационно-правовые формы предприятий
6. Цели и задачи управления производством
7. Функции управления производством
8. Понятия: закон, закономерность
9. Специфические законы социальных систем
10. Общие законы социальных систем
11. Организаторские задачи и организационные проблемы
12. Динамическая организация как упорядоченный процесс
13. Организаторские задачи и организационные проблемы
14. Субъект управления как субъект организаторской деятельности
15. Системно-кибернетический подход и информация в теории организации

УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

1. Понятие «организационное поведение»
2. Развитие науки «организационное поведение»
3. Объект и субъект организационного поведения
4. Цели и задачи курса организационное поведение
5. Связь организационного поведения с другими науками
6. Основные теории личности
7. Демографические и психологические характеристики индивида
8. Влияние ценностей на поведение индивида
9. Понятие и теории личности
10. Понятие и виды восприятия
11. Факторы, влияющие на индивидуальное восприятие
12. Понятие и сущность социального восприятия
13. Эффекты восприятия

14. Роль научения в науке организационное поведение

15. Методы научения индивидов

УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды

1. Условно-рефлекторное научение И. Павлова
2. Инструментальное научение Б. Скиннера
3. Сущность модификации индивидуального поведения
4. Понятие мотивации и стимулирования
5. Поведенческие аспекты мотивации
6. Влияние стимулирования на поведение индивидов в организации
7. Основные характеристики и функции групп
8. Условия существования группы
9. Классификация групп в организационном поведении
10. Понятие и признаки неформальной группы
11. Стратегия управления неформальными группами
12. Групповые эффекты
13. Способы построения эффективных межгрупповых отношений
14. Характеристика эффективных и неэффективных групп
15. Понятие и сущность команд в организации

ОПК-1.1. Осуществляет постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности

1. Методы командообразования в международных компаниях
2. Способы управленческого воздействия на рабочие группы
3. Понятие «организационная культура»
4. Факторы, влияющие на культуру в организации
5. Уровни организационной культуры
6. Элементы организационной культуры
7. Аспекты культур по Клюкхону и Стродтбеку
8. Культурные аспекты Хофстеда
9. Основные различия западной и восточной культур
10. Особенности адаптации к чужой культуре
11. Способы повышения эффективности межкультурного общения
12. Основные функции коммуникаций в многонациональной компании
13. Цели и задачи коммуникаций в группе
14. Понятие совместимости членов в группе
15. Виды социально психологического климата в организации

ОПК-1.2. Решает профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории

1. Способы управления внутренним климатом в многонациональной организации
2. Поведенческие аспекты мотивации
3. Влияние стимулирования на поведение индивидов в организации
4. Основные характеристики и функции групп
5. Условия существования группы
6. Классификация групп в организационном поведении
7. Понятия: закон, закономерность
8. Специфические законы социальных систем
9. Общие законы социальных систем

10. Организаторские задачи и организационные проблемы
11. Динамическая организация как упорядоченный процесс
13. Организаторские задачи и организационные проблемы
14. Роль научения в науке организационное поведение
15. Методы научения индивидов

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

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних или контрольных работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета и экзамена.

Для получения зачета и экзамена студент очной формы обучения должен в течение семестра активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Для получения зачета и экзамена студент заочной формы обучения должен написать контрольную работу, активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Критерии оценки зачета и экзамена могут быть получены в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на зачете и экзамене по курсу используется накопительная система бально-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов, полученной на зачете и экзамене.

Таблица 4.1 - Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете и экзамене по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «не удовлетворительно».

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций, следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 75% ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);

3. Не менее 50% ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);

4. Менее 50% ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и о его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).