**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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00861D77F7F654DB91BE53EB1C33DC7D39
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 16.07.2026 до 09.10.2027

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
доцент
_____ А.В. Дмитриев
«21» мая 2026 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 – 2026

Составитель:

| к.б.н., доцент | Мадышев И.Ш. |
|---|---|
| Должность, ученая степень, ученое звание | Ф.И.О. |

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры экономики и организации производства «28» апреля 2026 года (протокол № 8)

Заведующий кафедрой:

| д.э.н., профессор | Мухаметгалиев Ф.Н. |
|---|---|
| Должность, ученая степень, ученое звание | Ф.И.О. |

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «11» мая 2026 года (протокол № 10)

Председатель методической комиссии:

| к.э.н., доцент | Авхадиев Ф.Н. |
|---|---|
| Должность, ученая степень, ученое звание | Ф.И.О. |

Согласовано:

| Директор | Низамутдинов М.М. |
|---|---|
| | Ф.И.О. |

Протокол ученого совета института № 9 от «19» мая 2026 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.<br>**Уметь:** определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.<br>**Владеть**: навыками определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде. |
| | УК-3.2. Понимает особенности поведения вы-деленных 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.<br>**Уметь:** определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает взаимодействует, учитывать их в своей деятельности.<br>**Владеть**: навыками 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 шагов для достижения заданного результата | **Знать:** научные методы предвидения результатов (последствия) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.<br>**Уметь:** предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения |

| | | |
|---|---|---|
| | | заданного результата.<br><br>**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.<br>**Уметь:** эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.<br>**Владеть**: навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. |
| О П К - 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.<br>**Уметь:** осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности.<br>**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.<br>**Уметь:** решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории.<br>**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 вы-деленных 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. | Продемонстрированы основные умения определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. | Продемонстрированы все основные умения определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, но с некоторыми с недочетами. | Продемонстрированы 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. | Продемонстрированы базовые навыки определения особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, имеются некоторые недочеты | Продемонстрированы 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. | Продемонстрированы основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, выполнены все задания, но не в полном объеме. | Продемонстрированы 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. | Продемонстрированы 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. | Продемонстрированы базовые навыки предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата, с некоторыми недочетами. | Продемонстрированы 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. | Продемонстрированы 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 | Продемонстрированы 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 | Продемонстрированы 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. | Продемонстрированы 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. | Продемонстрированы 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 осуществлять 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. | Продемонстрированы 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. | Продемонстрированы 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. | Продемонстрированы 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, | Продемонстрированы базовые навыки решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, | Продемонстрированы 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 Дюркхейм
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.Основнымфактором, 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. Дюркхейм
В) Г. Мюнстерберг
Г) П. Гехр

13. В закрытых социальных системах:
a. 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 е 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. Авторомусловно-рефлекторного учения является_____

5. Автором инструментальное 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 организации 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. Дюркхейм
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 главное 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
14Понятие 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).