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 учебно-воспитательной работе и молодёжной политике, доцент
_____ А.В. Дмитриев
«16» мая 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 009F6009FC37CC019368951F510A235A04
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 26.06.2024 до 19.09.2025

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
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки
Организация бизнеса

Форма обучения
очная, очно-заочная

Казань – 2024

Составитель:

к.э.н., доцент	Асадуллин Н. М.
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобренны на заседании кафедры Экономики и организации производства «23» апреля 2024 года (протокол № 9)

Заведующий кафедрой:

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

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии «6» мая 2024 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

к.э.н., доцент	Авхадиев Ф. Н.
	Ф.И.О.

Согласовано:

Директор	Низамутдинов М. М.
	Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 8 от «6» мая 2024 года

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

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 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-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов	**Знать:** принципы, методы и приёмы выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода **Уметь:** аргументировано вырабатывать стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода **Владеть**: навыками аргументированной выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	**Знать:** способы выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели. **Уметь:** применять на практике способы выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор чле-нов команды для достижения поставленной цели. **Владеть**: практическими навыками выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.
	УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	**Знать:** способы планирования и корректировки работы ко-манды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов. **Уметь:** применять на практике способы планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов. **Владеть**: практическими навыками планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и	УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их	**Знать:** о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы **Уметь:** определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки **Владеть**: навыками определения

способы ее совершенствования на основе самооценки	использует для успешного выполнения порученного задания	эффективного направления действий в области профессиональной деятельностим
	УК-6.2. Определяет приоритеты профессионально-го роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе само-оценки по выбранным критериям	**Знать:** эффективность использования времени и других ресурсов для решения по-ставленных задач, и также относительно полученного результата **Уметь:** разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности **Владеть**: навыками принятия решений на уровне собственной профессиональной деятельности, навыками планирования собственной профессиональной деятельности
	УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты не-прерывного образования, с учетом накоп-ленного опыта профессиональной деятель-ности и динамично изменяющихся требо-ваний рынка труда	**Знать:** важность планирования перспективных целей, собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. **Уметь:** планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков **Владеть**: навыками реализации намеченных целей деятельности с учетом усло-вий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития дея-тельности и требований рынка труда
ПК-4. Способность определять направления развития организации и разрабатывать стратегии, программы развития, изменений организации	ПК-4.1. Определяет направления развития организации	**Знать:** - значение понятий: «организация», «стратегия», «окружающая среда», «жизненный цикл органи-зации; основные законы организации; - преимущества и недостатки основных подходов, используемых в процессе формирования стратегии организации; - основные виды структур организаций, их преимущества и недостатки в зависимости от возникшей ситуации **Уметь:** - применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, их проектировании; - использовать законы организации для анализа ре-сурсов и разработки стратегии развития организация, проводить структур-ный и функциональный анализ организации; - применять совокупность показателей для оценки эффективности коммерческой и некоммерческой организации;

		- создавать организации, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов; - осознавать, формулировать возникшие проблемы организационного проектирования, поведения и способы их разрешения **Владеть**: - подходами к постановке целей деятельности орга-низации; - навыками оценки степени пригодности ресурсов и способностей организации для обеспечения устойчивого стратегического пре-имущества

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-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов	**Знать:** принципы, методы и приёмы выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	Не достаточно знаний по принципам, методам и приёмам выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	Минимально допустимые знания по принципам, методам и приёмам выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания по принципам, методам и приёмам выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	Сформированные устойчивые знания по принципам, методам и приёмам выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода
	Уметь: аргументировано вырабатывать стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	Не достаточный уровень умений аргументировано вырабатывать стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	Минимально допустимый уровень умений аргументировано вырабатывать стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	сформированные с отдельными пробелами умения аргументировано вырабатывать стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	Сформированные устойчивые умения аргументировано вырабатывать стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода
	Владеть: навыками аргументированной выработки стратегии действий в	Не достаточно владеет требуемыми навыками аргументированной выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	Минимально допустимый уровень владения навыками аргументированной	Сформированные с отдельными пробелами навыки аргументированной	Сформированные устойчивые навыки аргументированной выработки стратегии

	проблемной ситуации на основе системного подхода		выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода	действий в проблемной ситуации на основе системного подхода
УК-3.1. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	**Знать:** способы выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.	Уровень знаний ниже минимальных требований, при выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, при выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, при выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, при выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели без ошибок
	Уметь: применять на практике способы выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор чле-нов команды для достижения поставленной цели.	Не продемонстрированы основные умения, в выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, в выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, в выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, в выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: практическими навыками выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды	Продемонстрированы базовые навыки выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды	Продемонстрированы навыки выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды

	отбор членов команды для достижения поставленной цели.		для достижения поставленной цели для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	для достижения поставленной цели при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	для достижения поставленной цели при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	**Знать:** способы планирования и корректировки работы ко-манды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.	Уровень знаний ниже минимальных требований, при планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, при планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, при планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, при планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов без ошибок
	Уметь: применять на практике способы планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.	Не продемонстрированы основные умения, в планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, в планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, в планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, в планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: практическими навыками планирования и корректировки работы команды с учетом	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.	Имеется минимальный набор навыков планирования и корректировки работы команды с учетом интересов,	Продемонстрированы базовые навыки планирования и корректировки работы команды с учетом интересов,	Продемонстрированы навыки планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей

	интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.	имели место грубые ошибки	особенностей поведения и мнений ее членов. для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	особенностей поведения и мнений ее членов. при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	поведения и мнений ее членов. при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	**Знать:** о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Не продемонстрированы основные умения определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: навыками определения эффективного	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки определения эффективного	Имеется минимальный набор навыков определения	Продемонстрированы базовые навыки определения	Продемонстрированы навыки определения эффективного

	направления действий в области профессиональной деятельностим	направленияпродемонстрированынавыки определения эффективного направления действий в области профессиональной деятельности при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов действий в области профессиональной деятельности, имели место грубые ошибки	эффективного направления действий в области профессиональной деятельности для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	эффективного направления действий в области профессиональной деятельности при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	направления действий в области профессиональной деятельности при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК-6.2. Определяет приоритеты профессионально-го роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе само-оценки по выбранным критериям	**Знать:** эффективность использования времени и других ресурсов для решения по-ставленных задач, и также относительно полученного результата	Уровень знаний эффективности использования времени и других ресурсов для решения поставленных задач, и также относительно полученного результата ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний эффективности использования времени и других ресурсов для решения поставленных задач, и также относительно полученного результата, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний эффективности использования времени и других ресурсов для решения поставленных задач, и также относительно полученного результата в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний эффективности использования времени и других ресурсов для решения поставленных задач, и также относительно полученного результата в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности	Не продемонстрированы основные умения разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: навыками принятия решений на уровне собственной профессиональной	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки принятия решений на уровне собственной профессиональной	Имеется минимальный набор навыков принятия решений на уровне собственной	Продемонстрированы базовые навыки принятия решений на уровне собственной	Продемонстрированы навыки принятия решений на уровне собственной

	деятельности, навыками планирования собственной профессиональной деятельности	деятельности, навыками планирования собственной профессиональной деятельности, имели место грубые ошибки	профессиональной деятельности, навыками планирования собственной профессиональной деятельности для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	профессиональной деятельности, навыками планирования собственной профессиональной деятельности при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	профессиональной деятельности, навыками планирования собственной профессиональной деятельности при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты не-прерывного образования, с учетом накоп-ленного опыта профессиональной деятель-ности и динамично изменяющихся требо-ваний рынка труда	**Знать:** важность планирования перспективных целей, собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	Уровень знаний важности планирования перспективных целей, собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Не продемонстрированы основные умения планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены	Продемонстрированы все основные умения планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены	Продемонстрированы все основные умения планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, решены все основные задачи с отдельными несущественными

			все задания, но не в полном объеме	все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: навыками реализации намеченных целей деятельности с учетом усло-вий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития дея-тельности и требований рынка труда	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ПК-4.1. Определяет направления развития организации	**Знать:** - значение понятий: «организация», «стратегия», «окружающая среда», «жизненный цикл органи-зации; основные законы организации; - преимущества и недостатки основных подходов, используемых в процессе формирования стратегии организации; - основные виды структур организаций, их преимущества и	Уровень знаний значения понятий: «организация», «стратегия», «окружающая среда», «жизненный цикл организации; основные законы организации,- преимуществ и недостатков основных подходов, используемых в процессе формирования стратегии организации, основных видов структур организаций, их преимущества и недостатки в зависимости от возникшей ситуации ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний значения понятий: «организация», «стратегия», «окружающая среда», «жизненный цикл организации; основные законы организации,- преимуществ и недостатков основных подходов, используемых в процессе формирования стратегии организации, основных видов структур организаций, их	Уровень знаний значения понятий: «организация», «стратегия», «окружающая среда», «жизненный цикл организации; основные законы организации,- преимуществ и недостатков основных подходов, используемых в процессе формирования стратегии организации, основных видов структур организаций, их преимущества и недостатки в	Уровень знаний значения понятий: «организация», «стратегия», «окружающая среда», «жизненный цикл организации; основные законы организации,- преимуществ и недостатков основных подходов, используемых в процессе формирования стратегии организации, основных видов структур организаций, их преимущества и недостатки в

	недостатки в зависимости от возникшей ситуации		преимущества и недостатки в зависимос, допущено много негрубых ошибок	зависимос, допущено несколько негрубых ошибок	зависимос, без ошибок
	Уметь: - применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, их проектировании; - использовать законы организации для анализа ре-сурсов и разработки стратегии развития организация, проводить структур-ный и функциональный анализ организации; - применять совокупность показателей для оценки эффективности коммерческой и некоммерческой организации; - создавать организации, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов; - осознавать, формулировать	Не продемонстрированы основные умения применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, их проектировании, использовать законы организации для анализа ресурсов и разработки стратегии развития организация, проводить структурный и функциональный анализ организации, применять совокупность показателей для оценки эффективности коммерческой и некоммерческой организации, создавать организации, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов, осознавать, формулировать возникшие проблемы организационного проектирования, поведения и способы их разрешения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, их проектировании, использовать законы организации для анализа ресурсов и разработки стратегии развития организация, проводить структурный и функциональный анализ организации, применять совокупность показателей для оценки эффективности коммерческой и некоммерческой организации, создавать организации, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов, осознавать, формулировать	Продемонстрированы все основные умения применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, их проектировании, использовать законы организации для анализа ресурсов и разработки стратегии развития организация, проводить структурный и функциональный анализ организации, применять совокупность показателей для оценки эффективности коммерческой и некоммерческой организации, создавать организации, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов, осознавать, формулировать	Продемонстрированы все основные умения применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, их проектировании, использовать законы организации для анализа ресурсов и разработки стратегии развития организация, проводить структурный и функциональный анализ организации, применять совокупность показателей для оценки эффективности коммерческой и некоммерческой организации, создавать организации, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов, осознавать, формулировать

	возникшие проблемы организационного проектирования, поведения и способы их разрешения		возникшие проблемы организационного проектирования, поведения и способы их разрешения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	возникшие проблемы организационного проектирования, поведения и способы их разрешения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	возникшие проблемы организационного проектирования, поведения и способы их разрешения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: - подходами к постановке целей деятельности организации; - навыками оценки степени пригодности ресурсов и способностей организации для обеспечения устойчивого стратегического преимущества	Не продемонстрированы базовые навыки владения подходами к постановке целей деятельности организации, навыками оценки степени пригодности ресурсов и способностей организации для обеспечения устойчивого стратегического преимущества, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков владения подходами к постановке целей деятельности организации, навыками оценки степени пригодности ресурсов и способностей организации для обеспечения устойчивого стратегического преимущества с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки владения подходами к постановке целей деятельности организации, навыками оценки степени пригодности ресурсов и способностей организации для обеспечения устойчивого стратегического преимущества с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки владения подходами к постановке целей деятельности организации, навыками оценки степени пригодности ресурсов и способностей организации для обеспечения устойчивого стратегического преимущества 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-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов

Задания открытого типа:

1. Одним из главных методов изучения науки Теории организации производственных систем является _____ метод
2. Теория организации производственных систем активно использует закон_____ производства
3. В сельском хозяйстве главным средством производства является:_____ фонды
4. Развитие _____ науки относиться внутренним условиям реализации принципов организации производственных систем
5. Главным принципом организации производственных систем является принцип_____

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-3.1. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели

Задания открытого типа:

1. Закон синергии – это общий закон_____
2. Организации, специализирующиеся на производстве товаров, работ, услуг или информации – это _____ организация
3. В закрытых социальных системах количество энергии всегда остается _____
4. Успешное функционирование любой ПС может осуществляться при наличии:_____
5. Успех ПС зависит от умения тщательно анализировать:_____

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-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов

Задания открытого типа:

1.Главным фактором мотивации, который дает наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов является фактор_____

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

3 Одним из главных рычагов влияния руководителя на персонал является _____

4.Назовите главный метод управления производственными системами _____

5. Консультативно-демократический стиль руководства предполагает следующее основное действие_____

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-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

Задания открытого типа:

1.Главным фактором мотивации, который дает наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов является фактор_____

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

3 Одним из главных рычагов влияния руководителя на персонал является _____

4.Назовите главный метод управления производственными системами _____

5. Консультативно-демократический стиль руководства предполагает следующее основное действие_____

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.

УК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям

Задания открытого типа:

1. Одним из главных методов изучения науки Теории организации производственных систем является _____ метод
2. Теория организации производственных систем активно использует закон_____ производства
3. В сельском хозяйстве главным средством производства является:_____ фонды
4. Развитие _____ науки относиться внутренним условиям реализации принципов организации производственных систем
5. Главным принципом организации производственных систем является принцип_____

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

УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда

Задания открытого типа:

1.Главным фактором мотивации, который дает наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов является фактор_____

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

3 Одним из главных рычагов влияния руководителя на персонал является _____

4.Назовите главный метод управления производственными системами _____

5. Консультативно-демократический стиль руководства предполагает следующее основное 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.

ПК-4.1. Определяет направления развития организации

Задания открытого типа:

1. Элементами системы управления являются (перечислите основные_____)
2. Элементами инфраструктуры менеджмента являются (перечислите_____)
3. Социотехнические системы – это_____
4. Основные виды интегрированных структур_____
5. Что является целью управления организацией_____

Задания закрытого типа (тесты)

6. Система с направленными связями моделируется:
А) неориентированным графом
Б) ориентированным графом
В) смешанным графом

7. Особенности искусственных и естественных систем заключаются:
А) в сложности
Б) в истории появления
В) по типу устройства

8. 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»

9. 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

10. 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

11. Хозяйственные организации – это:

e. группы людей, объединившихся между собой на основе взаимной симпатии и привязанности;
f. союзы, партии, группы, сформированные по интересам;

g. семья, неформальные группы;
h. организации, специализирующиеся на производстве товаров, работ, услуг или информации.

12. Ассоциативные организации – это:
e. потребительские кооперативы;
f. производственные комбинаты, тресты, концерны;
g. религиозные организации;
h. семья, неформальные группы.

13. Формальные организации – это:
e. зарегистрированные в установленном порядке организации;
f. организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли;
g. группа людей внутри организации, объединенная общими интересами и стремящихся к достижению единой цели;
h. группа людей внутри организации, объединенных личными симпатиями и привязанностью.

14. Управление организацией – это:
e. выдача четких распоряжений и приказов непосредственным исполнителям задания;
f. обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общей цели;
g. неукоснительное выполнение исполнителями приказов и распоряжений вышестоящих начальников;
h. верный вариант отсутствует.

15. Стадии ранней зрелости организации свойственны:
e. координация стабильность, контроль;
f. экспансия, дифференциация, диверсификация;
g. замедление темпов роста;
h. управление деятельным и профессионально подготовленным руководителем.

16. Структуры организаций отличаются друг от друга:
e. сложностью, соотношением централизации и децентрализации, степенью формализации;
f. размерами, сложностью, формализацией;
g. соотношением централизации и децентрализации, количеством элементов, сложностью;
h. размерами, соотношением централизации и децентрализации, количеством элементов.

17. Общественные организации:
e. построены на основе личных симпатий, общих интересов;
f. представляют собой союзы индивидуальных участников, объединенных социально значимой целью;
g. основаны на коммерческой идее с целью получения прибыли;
h. верный вариант отсутствует.

18. Применительно к организациям действуют:
e. законы материального мира;
f. биологические законы;
g. социальные законы;
h. законы нравственности.

19. 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.

20. 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

3.2 Типовые вопросы

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

1.Сущность теории организации производственных систем.
2.Основные понятия теории организации производственных систем.
3.Генезис организационной науки.
4.Предмет теории организации производственных систем.
5.Механизмы теории организации производственных систем.
6.Сущность системного подхода и анализа.
7.Методологические особенности системного подхода в теории организации производственных систем.
8.Признаки системного подхода.
9.Системный анализ в теории организации производственных систем.
10.Общие определения системы.
11.Сущность производственных систем.
12.Классификационные особенности производственных систем.
13.Основные состояния производственных систем.
14.Основные свойства производственных систем.
15.Ресурсный состав производственной системы.

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

1.Элементы стратегического потенциала производственной системы.
2.Понятие среды функционирования производственной системы.
3.Внутренняя среда производственной системы.
4.Внешняя среда производственной системы.
5.Производственный профиль и миссия предприятия.
6.Сущность законов науки теории организации производственных систем.
7.Сущность проявления общих законов организации.
8.Сущность специфических законов организации производственных систем.
9.Законы статики организации производственных систем.
10.Законы развития (динамики) производственных систем.
11.Закономерности системной сущности производственных систем .
12.Закономерности взаимодействия целого и частей.
13.Закономерности осуществимости производственных систем.
14.Закономерности функционирования производственных систем.
15.Закономерности выбора критериев оценки эффективности достижения целей производственной системы.

ПК-1.1. Владение навыками принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления

1.Классификация производственных процессов

2.Основные принципы оценки уровня организации производственных процессов

3.Классификация типов производства и их роль в организации производственных систем.

4. Сущность инновационных технологий.

5. Инновационные технологии производства продукции растениеводства.

6. Инновационные технологии производства продукции животноводства.

7. .Методические подходы к оценке уровня организации производственных систем.

8.Основные подходы к оценке эффективности.

9.Задачи теории организации производственных систем.

10.Основные определения теории организации производственных систем.

11Развитие организационной науки.

12Объекты теории организации производственных систем.

13.Методы теории организации производственных систем.

14.Происхождение системного подхода и анализа.

15.Методологические особенности и роль системного подхода в теории организации производственных систем.

ПК-1.2. Умение проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании

1.Системный анализ и области его применения в теории организации производственных систем.

2.Общие определения системы.

3.Сущность и компоненты производственных систем.

4.Классификационные особенности производственных систем.

5.Основные состояния производственных систем.

6.Основные свойства производственных систем.

7.Ресурсный состав производственной системы.

8.Элементы стратегического потенциала производственной системы.

9.Понятие среды функционирования производственной системы.

10.Внутренняя среда производственной системы.

11.Внешняя среда производственной системы.

12.Производственный профиль и миссия предприятия.

13.Сущность закономерностей и принципов науки.

14.Характер проявления общих законов организации.

15.Специфические законы организации производственных систем.

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).

Качество курсовой работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется, если тема курсовой работы раскрыта в полной мере, работа выполнена самостоятельно, содержит анализ практических проблем.

Представленный в ней материал свидетельствует о глубоком понимании автором рассматриваемых вопросов. Изложение материала работы отличается логической последовательностью, наличием иллюстративно-аналитического материала (таблицы, диаграммы, схемы и т.д.), ссылок на литературные и нормативные источники, завершается конкретными выводами. Курсовая работа оформлена аккуратно, в соответствии с требованиями ГОСТа.

Оценка «хорошо» выставляется, если раскрыто основное содержание темы, работа выполнена преимущественно самостоятельно, содержит анализ практических проблем. Представленный в ней материал свидетельствует о достаточно глубоком понимании автором рассматриваемых вопросов. Изложение материала работы отличается логической последовательностью, наличием иллюстративно-аналитического материала (таблицы, диаграммы, схемы и т. д.), ссылок на литературные и нормативные источники, завершается конкретными выводами. Имеются недостатки, не носящие принципиального характера. Курсовая работа оформлена аккуратно, в соответствии с требованиями ГОСТа.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если тема курсовой работы раскрыта частично, работа выполнена в основном самостоятельно, содержит элементы анализа реальных проблем. Не все рассматриваемые вопросы изложены достаточно глубоко, есть нарушения логической последовательности, ограниченно применяется иллюстративно-аналитический материал (таблицы, диаграммы, схемы и т. д.), ссылки на литературные и нормативные источники. Курсовая работа оформлена аккуратно, в соответствии с требованиями ГОСТа.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если не раскрыта тема курсовой работы. Работа выполнена несамостоятельно, носит описательный характер. Ее материал изложен неграмотно, без логической последовательности, применения иллюстративно-аналитического материала (таблиц, диаграмм, схем и т. д.), ссылок на литературные и нормативные источники, оформлена с грубыми нарушениями ГОСТа.