

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 19.03.2026 16:33:25  
Уникальный программный ключ:  
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

---

*(наименование дисциплины(модуля))*

Направление подготовки / специальность

**38.04.02 Менеджмент**

---

*(код и наименование)*

Направленность (профиль)/специализация

**Логистика, управление цепями поставок**

---

*(наименование)*

## Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

## 1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

очная форма обучения – экзамен (2 семестр);

заочная форма обучения - 1 курс.

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	ОПК-1.1 Критически оценивает, обосновано применяет лучшие практики управления в решении профессиональных задач
	ОПК-1.2 Осуществляет организационное проектирование, формирование организационного поведения, используя теоретические положения управленческих наук

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (семестр)
ОПК-1.1 Критически оценивает, обосновано применяет лучшие практики управления в решении профессиональных задач	Обучающийся знает: ведущих отечественных и зарубежных ученых и результаты их научных исследований в менеджменте	Вопросы (№ 1-5)
	Обучающийся умеет: обобщать и критически оценивать результаты научных исследований в менеджменте, полученные отечественными и зарубежными исследователями	Задания (№ 1)
	Обучающийся владеет: навыками применения лучших практик управления в решении профессиональных задач	Задания (№ 2-4)
ОПК-1.2 Осуществляет организационное проектирование, формирование организационного поведения, используя теоретические положения управленческих наук	Обучающийся знает: теоретические и методологические основы организационного проектирования и организационного поведения	Вопросы (№ 1-5)
	Обучающийся умеет: планировать и организовывать проектные работы	Задания (№ 1)
	Обучающийся владеет: навыками планирования, создания и реализации проектов в области менеджмента	Задания (№ 2)

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС Университета.

**2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций**

**2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата**

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-1.1 Критически оценивает, обосновано применяет лучшие практики управления в решении профессиональных задач	Обучающийся знает: ведущих отечественных и зарубежных ученых и результаты их научных исследований в менеджменте

1. Кто был основоположником административной школы?
  - а) Ф.Б. Гилбрет;
  - б) А.Г. Маслоу;
  - в) Ф.У. Тейлор;
  - г) А. Файоль.
2. Как называется содержательная теория мотивации, разработанная В.Г. Врумом?
  - а) теория доминирующих потребностей;
  - б) теория приобретаемых потребностей;
  - в) теория вытесняемых потребностей;
  - г) теория ожиданий
3. Кто является автором теории ожиданий?
  - а) Дж.С. Адамс;
  - б) Дж.У. Аткинсон;
  - в) В.Г. Врум;
  - г) Б.Ф. Скиннер
4. Кто автор теории иерархических потребностей?
  - а) Дж.С. Адамс;
  - б) Дж.У. Аткинсон;
  - в) В.Г. Врум;
  - г) А.Г. Маслоу
5. Назовите критерии приписывания причин поведения личности или ситуации по Дж.А. Келли?
  - а) принципиальность;
  - б) пунктуальность;
  - в) согласованность;
  - г) необычность

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-1.2 Осуществляет организационное проектирование, формирование организационного поведения, используя теоретические положения управленческих наук	Обучающийся знает: теоретические и методологические основы организационного проектирования и организационного поведения

1. Определите неверное высказывание:
  - а) для авторитарного стиля характерна централизация власти в руках одного руководителя, требующего, чтобы обо всех делах докладывали только ему;
  - б) либеральному стилю присущи ставка на администрирование и ограниченные контакты с подчиненными;
  - в) менеджер, использующий преимущественно демократический стиль находится в постоянном контакте с сотрудниками, часть управленческих функций делегирует другим специалистам, доверяет людям;
  - г) менеджер-либерал боится конфликтов, в основном соглашается с мнением подчиненных.

2. Для менеджера, использующего какой стиль характерно как можно больше вопросов решать коллегиально, систематически информировать подчиненных о положении дел в коллективе, часть управленческих функций делегировать другим специалистам:
- авторитарный;
  - демократический;
  - либеральный;
  - ситуативное руководство.
3. Гибкость руководителя и заключается в том, чтобы:
- использовать преимущества демократического стиля руководства;
  - использовать преимущества авторитарного стиля руководства;
  - использовать преимущества либерального стиля руководства;
  - использовать преимущества каждого стиля и применять его в зависимости от особенностей ситуации.
4. Если руководитель высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие или мнимые нынешние заслуги, считая, что это обеспечивает ему высокий авторитет. То, по мнению А. Макаренко – это:
- авторитет педантизма;
  - авторитет чванства;
  - авторитет подавления;
  - авторитет расстояния.
5. Стиль руководства – это:
- своего рода «почерк» в действиях менеджера;
  - относительно устойчивая система способов, методов и форм практической деятельности менеджера;
  - манера и способ поведения менеджера в процессе подготовки и реализации управленческих решений;
  - все определения верны.

## 2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-1.1 Критически оценивает, обосновано применяет лучшие практики управления в решении профессиональных задач	Обучающийся умеет: обобщать и критически оценивать результаты научных исследований в менеджменте, полученные отечественными и зарубежными исследователями
<p><b>Задание 1.</b> Все задания в рамках данной темы выполняются комплексно и в строгой последовательности своего представления.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Выберете тему научно-исследовательской работы. Объясните ее актуальность.</li> <li>По выбранной теме научного исследования определите объект и предмет исследования, область исследования.</li> <li>По выбранной теме исследования определите цель и задачи исследования.</li> <li>На основе выбранной темы научного исследования проведите подборку научных литературных источников, раскрывающих исследуемую и решаемую проблематику.</li> <li>Проанализируйте подобранную по теме Вашего научного исследования литературу воспользуйтесь следующей схемой: <ul style="list-style-type: none"> <li>- автор, краткая справка о нем;</li> <li>- проблема, которую автор ставит в своем исследовании;</li> <li>- источники, на основании которых написано исследование;</li> <li>- основные идеи, концепции, выдвинутые автором;</li> <li>- выводы автора;</li> <li>- ваше мнение о данном исследовании</li> </ul> </li> </ol>	

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-1.2 Осуществляет организационное проектирование, формирование организационного поведения, используя теоретические положения управленческих наук	Обучающийся умеет: планировать и организовывать проектные работы

### Задание 1.

1. Учтявая, выбранную тематику магистерской диссертации составьте план работы по ней.
2. По теме собственной магистерской диссертации разработайте структуру и содержание работы.
3. Составьте краткую аннотацию содержания Вашей научно-исследовательской работы.
4. Опишите авторскую гипотезу по выбранной теме научно-исследовательской работы.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-1.1 Критически оценивает, обосновано применяет лучшие практики управления в решении профессиональных задач	Обучающийся владеет: навыками применения лучших практик управления в решении профессиональных задач

**Задание 2.** В табл. приведены основные группы факторов международной среды, влияющих на организационное поведение и организационную культуру компаний. Приведите примеры конкретных факторов в каждой группе и определите, какое влияние они оказывают (на что влияют и каким образом).

Таблица - Факторы международной среды и их влияние на организационное поведение и организационную культуру компании

Группа	Факторы	Влияние на организационное поведение и организационную культуру компании
Социальные факторы	1. 2. 3.	
Этические факторы	1. 2. 3.	
Юридические факторы	1. 2. 3.	
Политические факторы	1. 2. 3.	
Экономические факторы	1. 2. 3.	
Национальные факторы	1. 2. 3.	

**Задание 3.** Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских и японских компаний по предложенным характеристикам.

Таблица - Организационная культура компаний США и Японии

Характеристика культуры	США	Япония
Образ компании		
Цель бизнеса		
Мотивация к получению прибыли		
Ценности		
Работники		

Человеческие отношения		
Конкуренция		
Гарантии для работников		
Принятие решений		
Продвижение		

**Задача 4.** В табл. приведено несколько типичных причин возникновения культурного шока у работников международной компании, направленных на новое место в другую культурную среду. Дополните этот перечень, перечислив еще 10-15 причин, и предложите способы возможного преодоления культурного шока.

Таблица - Причины и способы преодоления культурного шока

Типичные причины культурного шока	Способы преодоления культурного шока
Чужой язык	
Другая система ценностей	
Иные нормы поведения	

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-1.2 Осуществляет организационное проектирование, формирование организационного поведения, используя теоретические положения управленческих наук	Обучающийся владеет: навыками планирования, создания и реализации проектов в области менеджмента

**Задание 2.** Дать описания основных принципиальных моделей организации в менеджменте. Далее следует раскрыть способы самосохранения организации и принципы построения организационных структур управления. Также необходимо выделить факторы, влияющие на формирование организации в условиях рыночной среды. Следует проанализировать организационные параметры исследуемого предприятия (организационную структуру, должностные инструкции и штатное расписание). Необходимо выделить проблемы их эффективного использования и взаимодействие факторов окружающей среды на предприятии. Выработать рекомендации по совершенствованию организационных параметров в соответствии с микро- и макроокружением предприятия. Необходимо разработать и предложить такой тип организационной структуры, при котором исследуемое предприятие будет обладать оптимально высокой конкурентоспособностью на рынке.

### 2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

#### Перечень вопросов к экзамену

1. Понятие и формирование теории организации.
2. Организационная культура: понятие, типы, формирование, поддержание и развитие.
3. Инновации в организации. Отличие развития организации от функционирования. Причины сопротивления инновациям и пути их преодоления.
4. Внешняя среда организации: определение, типы, характеристики, методы анализа.
5. Роль руководителя в организации. Власть и влияние в организации. Лидерство и управление. Виды власти. Условия эффективного влияния.
6. Организация как объект управления, функция управления и как социальная реальность: определения, требования к организации, общие характеристики организации.
7. Организационное проектирование.
8. Сущность системного подхода. Социальная организация как открытая система.
9. Миссия, цели и результаты организации. Требования к формулированию целей организации.
10. Жизненный цикл организации. Характеристика каждой стадии развития организации.
11. Линейная и функциональная структуры организации, сильные и слабые стороны.
12. Закон единства анализа и синтеза.
13. Матричные организационные структуры, сильные и слабые стороны.
14. Закон развития.
15. Закон самосохранения.
16. Принципы статической и динамической организаций.

17. Принципы рационализации.
18. Понятие система управления.
19. Характеристики эффективной организации.
20. Современные направления в развитии теории организации.
21. Функции организационной культуры.
22. Предмет и задачи организационного поведения.
23. Этапы развития организационного поведения как науки.
24. Модели организационного поведения.
25. Личность в структуре организационного поведения. Факторы формирования личности.
26. Способности и их роль в организационном поведении.
27. Понятие мотивация. Виды и задачи мотивации поведения.
28. Группа как субъект организационного поведения. Классификации групп.
29. Групповое принятие решений в организационном поведении.
30. Команда. Критерии и принципы команды. Самоуправляемая команда.
31. Понятие организационная культура. Структура и функции организационной культуры.
32. Виды коммуникаций в организации.
33. Барьеры в организационных коммуникациях.
34. Особенности управленческого общения в организационном поведении.
35. Конфликты в организационном поведении.
36. Лидерство в организации. Функции лидера. Стили лидерства.
37. Власть и влияние в организации. Источники и формы власти.
38. Организационное поведение в условиях перемен.
39. Оценка эффективности организационных систем.
40. Формирование группового поведения в организации.

### **3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации**

#### **Критерии формирования оценок по результатам решения практических заданий**

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует понимание цели решаемой задачи, понимает экономический замысел задачи. Владеет методикой решения. Численный результат решения правильный и обоснован.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует понимание цели решаемой задачи, понимает общее значение экономического замысла задачи. Владеет методикой решения. Численный результат решения правильный и обоснован, но могут быть незначительные ошибки в расчетах.

**«Удовлетворительно»** - (3 балла) обучающийся демонстрирует не достаточное понимание цели решаемой задачи, понимает общее значение экономического замысла задачи. Слабо владеет методикой решения. Численный результат решения может быть с незначительными ошибками в расчетах.

**«Неудовлетворительно»** (2 балла и менее) – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

#### **Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий**

**«Отлично»** (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Хорошо»** (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 60% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 59% и менее от общего объема заданных тестовых вопросов.

#### **Критерии формирования оценок по экзамену**

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом, данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляется конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.