

Приложение
фонд оценочных средств по дисциплине
Теория организации и
организационное поведение

1. Критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля) / практики

Код и наименование формируемой компетенции	Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>)	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование разделов	Наименование оценочного средства	
				текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)	промежуточная аттестация
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Знать: подходы к разработке сценариев формирования и реализации стратегии, определяя возможные риски Уметь: разрабатывать сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их минимизации Владеть: навыками формирования сценариев реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их минимизации	ИУК-1.4 Выстраивает сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения	Организация: понятие, сущность, развитие. Самоорганизация и самоуправление Законы и закономерности в деятельности организации. Принципы и структура процессов Теории поведения человека в организации, мотивация и результативность	Опрос устный	Экзамен
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знать: принципы организации работы команды Уметь: организовывать и корректировать работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений Владеть: навыками организации и корректировки работы команды	ИУК-3.3 Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений	Организация: понятие, сущность, развитие. Самоорганизация и самоуправление Законы и закономерности в деятельности организации. Принципы и структура процессов Теории поведения человека в организации,	Сообщения	Экзамен

Код и наименование формируемой компетенции	Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>)	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование разделов	Наименование оценочного средства	
				текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)	промежуточная аттестация
			мотивация и результативность		
	Знать: принципы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон Уметь: выявлять и разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон, а также создавать рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде Владеть: навыками предотвращения конфликтов и нивелирования противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон, а также создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде	ИУК-3.4 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде	Организация: понятие, сущность, развитие. Самоорганизация и самоуправление Законы и закономерности в деятельности организации. Принципы и структура процессов Теории поведения человека в организации, мотивация и результативность	Сообщения	Экзамен
	Знать: методы анализа и организации обсуждения результатов работы команды Уметь: анализировать результаты работы команды, выявлять «слабые места» и обсуждать их Владеть: навыками нивелирования «слабых мест» в работе команды и разработке плана по их устранению	ИУК-3.5 Организует обсуждение результатов работы команды	Организация: понятие, сущность, развитие. Самоорганизация и самоуправление Законы и закономерности в деятельности организации. Принципы и структура процессов Теории поведения человека в организации,	Сообщения	Экзамен

Код и наименование формируемой компетенции	Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>)	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование разделов	Наименование оценочного средства	
				текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)	промежуточная аттестация
			мотивация и результативность		
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Знать: основные аспекты личностного характера к саморазвитию и дальнейшей практической деятельности Уметь: определять образовательные потребности и использовать информацию в целях анализа и самореализации в профессиональной деятельности Владеть: методами и формами поиска необходимой информации для эффективной организации образовательной и будущей профессиональной деятельности	ИУК-6.2 Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки	Организация: понятие, сущность, развитие. Самоорганизация и самоуправление Законы и закономерности в деятельности организации. Принципы и структура процессов Теории поведения человека в организации, мотивация и результативность	Тесты	Экзамен
ОПК-4. Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность	Знать: основы разработки оперативных организационно-управленческих решений Уметь: оценивать необходимые ресурсы и компетенции для реализации организационно-управленческих решений Владеть: навыками разработки, принятия и реализации оперативных организационно-управленческих решений	ИОПК-4.1 Умеет принимать оперативные организационно-управленческие решения и отвечать за их реализацию	Организация: понятие, сущность, развитие. Самоорганизация и самоуправление Законы и закономерности в деятельности организации. Принципы и структура процессов Теории поведения человека в организации, мотивация и результативность	Задания	Экзамен

Код и наименование формируемой компетенции	Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>)	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование разделов	Наименование оценочного средства	
				текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)	промежуточная аттестация
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Знать: современные информационные технологии в профессиональной деятельности Уметь: использовать современные информационные технологии для решения профессиональных задач Владеть: навыками использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности	ИОПК-5.1 Умеет использовать современные информационные технологии в профессиональной деятельности	Организация: понятие, сущность, развитие. Самоорганизация и самоуправление Законы и закономерности в деятельности организации. Принципы и структура процессов Теории поведения человека в организации, мотивация и результативность	Реферат	Экзамен

2. Уровни сформированности компетенций, их критерии и шкала оценивания

Шкала оценивания сформированности индикаторов компетенций

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Оценки сформированности индикаторов*			
	неудовлетворительно / не зачтено	удовлетворительно / зачтено	хорошо / зачтено	отлично / зачтено
ИУК-1.4 Выстраивает сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения	Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание	Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Оценки сформированности индикаторов*			
	неудовлетворительно / не зачтено	удовлетворительно / зачтено	хорошо / зачтено	отлично / зачтено
		ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции.	вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции.	развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.
ИУК-3.3 Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения.	Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а	Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Оценки сформированности индикаторов*			
	неудовлетворительно / не зачтено	удовлетворительно / зачтено	хорошо / зачтено	отлично / зачтено
		Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции.	также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции.	
ИУК-3.4 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции.	Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые	Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Оценки сформированности индикаторов*			
	неудовлетворительно / не зачтено	удовлетворительно / зачтено	хорошо / зачтено	отлично / зачтено
			ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции.	
ИУК-3.5 Организует обсуждение результатов работы команды	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции.	Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции.	Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.
ИУК-6.2	Демонстрирует полное отсутствие теоретических	Ответ отражает теоретические знания	Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы	Сформированы четкие системные знания, умения и

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Оценки сформированности индикаторов*			
	неудовлетворительно / не зачтено	удовлетворительно / зачтено	хорошо / зачтено	отлично / зачтено
Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки	знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции.	на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции.	навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.
ИОПК-4.1 Умеет принимать оперативные организационно-управленческие решения и отвечать за их реализацию	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продemonстрирован	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продemonстрирован повышенный уровень	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпы-

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Оценки сформированности индикаторов*			
	неудовлетворительно / не зачтено	удовлетворительно / зачтено	хорошо / зачтено	отлично / зачтено
		базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач.	владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков.	вающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно, продемонстрирован высокий уровень владения практическими умениями и навыками. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.
ИОПК-5.1 Умеет использовать современные информационные технологии в профессиональной деятельности	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продemonстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач.	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продemonстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков.	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно, продемонстрирован высокий уровень владения

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Оценки сформированности индикаторов*			
	неудовлетворительно / не зачтено	удовлетворительно / зачтено	хорошо / зачтено	отлично / зачтено
				практическими умениями и навыками. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций	Оценка сформированности компетенций	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные / профессиональные компетенции
Высокий	отлично / зачтено	Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно, продемонстрирован высокий уровень владения практическими умениями и навыками. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции.
Повышенный	хорошо / зачтено	Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные,

		средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции.	грамотные. Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков.
Базовый	удовлетворительно / зачтено	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции.	Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач.
Низкий	Неудовлетворительно / не зачтено	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	

3. Оценочные средства, используемые в процессе формирования компетенций

3.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
ИОПК-5.1. Умеет использовать современные информационные технологии в профессиональной деятельности	Организация: понятие, сущность, развитие. Самоорганизация и самоуправление Законы и закономерности в деятельности организации. Принципы и структура процессов Теории поведения человека в организации, мотивация и результативность	темы рефератов: 1. Управление изменениями в организации на основе подхода А.А.Богданова. 2. Подходы к оценке организационного потенциала сельскохозяйственного предприятия и ее параметры (на примере конкретной СХО). 3.Методы изменения внутренней среды организации в современной рыночной среде (на примере конкретной СХО 4.Основные теории лидерства и требования к профессиональному управлению в деятельности СХО 5. Факторы, влияющие на деловую репутацию СХО организации и способы ее изменения. 6.Реинжиниринг в современной теории организации и в деятельности СХО. 7. Сущность и принципы организационных нововведений в деятельности организаций для повышения их инвестиционной активности (на конкретном примере). 8.Элементы современной организационной культуры СХО и их соответствие требованиям внешней среды (на конкретном примере)....
ИУК-1.4 Выстраивает сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения	Организация: понятие, сущность, развитие. Самоорганизация и самоуправление	2.Сообщения: 1. Организация как упорядочение частей системы. 2.Основные характеристики организации как самоуправляемой системы.

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
ИУК-3.3. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений ИУК-3.4. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный ИУК-3.5. Организует обсуждение результатов работы команды	Законы и закономерности в деятельности организации. Принципы и структура процессов Теории поведения человека в организации, мотивация и результативность	3. Организация как состояние системы. Управление противоречиями в организации. 4. Организация как процесс. Общая теории систем. Классификация систем. 5. Теории Ф.У.Тейлора, А. Файоля, А.А.Богданова, Д.Норта и др. в теории организации. 6. Соотношение форм организации и самоорганизации в процессе управления. Состав и содержание принципов самоуправления. 7. Влияние потенциалов ресурсов, составляющих организацию, на ее общий потенциал. Эффект синергии. 8. Организационная культура и теория административного поведения. 9. Сущность и принципы организационных нововведений в деятельности хозяйствующих субъектов аграрной экономики в условиях глобальных вызовов. 10. Интеграционные процессы и теория альянсов в деятельности организации. 2. Темы рефератов: 1. Управление изменениями в организации на основе подхода А.А.Богданова. 2. Подходы к оценке организационного потенциала сельскохозяйственного предприятия и ее параметры (на примере конкретной СХО). 3. Методы изменения внутренней среды организации в современной рыночной среде (на примере конкретной СХО). 4. Основные теории лидерства и требования к профессиональному управлению в деятельности СХО. 5. Факторы, влияющие на деловую репутацию СХО организации и способы ее изменения.

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		6.Реинжиниринг в современной теории организации и в деятельности СХО. 7.Сущность и принципы организационных нововведений в деятельности организаций для повышения их инвестиционной активности (на конкретном примере). 8.Основные характеристики и задачи организации как самоуправляемой системы при освоении инноваций. 9.Элементы современной организационной культуры СХО и их соответствие требованиям внешней среды (на конкретном примере). 10.Бюрократизация и иерархия в деятельности организаций: оценка эффективности и проблем (на конкретном примере)....
ИУК-6.2 Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки	Организация: понятие, сущность, развитие. Самоорганизация и самоуправление Законы и закономерности в деятельности организации. Принципы и структура процессов Теории поведения человека в организации, мотивация и результативность	Тесты: 1.Основные теории поведения человека в организации: А) теории Х и Y Б) теория Маслоу В) теория социобиологии Г) экстерналистская и интерналистская теории 2 Социально-психологическая теория позиций состоит в том, что: А) позиции каждого человека уникальны Б) человек в своем поведении занимает позиции, не противоречащие друг другу В) человек не меняет своих позиций 3.К проблемам выполнения роли относят: А) неопределенность роли Б) ролевой конфликт В) ролевое перенапряжение Г) ролевые ожидания Д) несовместимость ролей Е) несовместимость позиций

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		4. В модели взаимодействия человека и организации с позиции организации человек – это: А) продукт труда Б) ресурс В) индивид Г) персонал 5. К элементам интеллектуального потенциала руководителя относят: а)экономическую эрудицию Б) творческие способности В) правовую грамотность Г) интуицию Д) наследственность и уровень образованности 6. Базовые характеристики личностного «Я» проявляются в ответах на вопросы: А) что я хочу? Б) к чему я стремлюсь? В) что мне надо? Г) что я могу? Д) зачем мне это нужно? Е) почему я это должен делать? 7. Классификация личности по Марвину Шоу состоит из следующих характеристик: А) биографических Б) духовных В) биологических Г) способностей Д) черт личности, обуславливающих эффективное руководства.
ИОПК-4.1 Умеет принимать оперативные организационно-управленческие	Организация: понятие, сущность, развитие. Самоорганизация и самоуправление	Задания:

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
решения и отвечать за их реализацию	Законы и закономерности в деятельности организации. Принципы и структура процессов Теории поведения человека в организации, мотивация и результативность	1. На конкретных примерах объясните схемы взаимодействия человека и организации: А) с точки зрения человека; б) с точки зрения организации 2) Какими факторами объясняет поведение человека наука социология? Объясните с точки зрения теорий поведения человека его уникальность. Укажите причины трудностей изменений поведения людей. 3) Приведите примеры влияния рабочих ролей на групповое поведение работников по существующим ролевым концепциям на примере конкретных ситуаций (Пример- а) концепция ролевого эпизода; б) концепция ролевого набора; в) концепция ролевой дифференциации) 4) Оцените негативные и позитивные факторы вашей инициативности.

3.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

Код и наименование формируемой компетенции	Вопросы оценочного средства*
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды,	1. Определение организации. Виды организаций. 2. Определение системы. Классификация систем 3. Вклад западноевропейских и американских ученых в развитие теории организации. 4. Вклад российских ученых в развитие теории организации. 5. Управляющая и управляемая системы организации. 6. Внешняя среда организации и характер взаимодействия с ней. 7. Понятие и виды коммуникаций в организации. 8. Конфликты и противоречия.

Код и наименование формируемой компетенции	Вопросы оценочного средства*
вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки ОПК-4. Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	9. Управление противоречиями в организации. 10. Понятие самоорганизации, ее виды и элементы. 11. Состав и содержание принципов самоуправления. 12. Особенности законов организации и законов для организации. 13. Эффект синергии и признаки ее достижения в организации. 14. Факторы внешней и внутренней среды и их влияние на деятельность организации. 15. Понятие структуры и ее составляющие. Виды структур. 16. Сущность и принципы организационных нововведений. 17. Основы проектирования организационных систем. 18. Интеграционный процесс и корпоративные организации в России. Особенности и характерные черты. 19. Современный подход к лидерству. 20. Теория нового лидерства. 21. Деловая репутация. Основные элементы и способы поддержания. 22. Общие понятия организационной культуры. 23. Новые модели управления предприятием в условиях современной России. 24. Концепция внутренних (организационных) рынков и роль ее реализации в современных условиях. 25. Адаптация организаций к особенностям современного рынка. 26. Корректировка организационных структур и ее роль в жизненном цикле организации. 27. Современные тенденции развития организаций и факторы их определяющие. 1. Концепции, рассматривающие организационную культуру как атрибут организации (предполагается возможность влиять на ее формирование), — это концепции ... • (рационально-прагматические) 2. Концепция, в которой мы развиваем взгляды о внешних факторах и других людях — это концепция ... • (окружающего мира) 3. А.А. Богданов является автором учения о тектологии: • (которая призвана объединить все науки и дать представления о формах и типах любой организации) 4. Автор теории иерархии потребностей является: • (А. Маслоу) 5. Более высокая оплата труда, сокращенный рабочий день, приоритетное предоставление отпусков — это дополнительные ... • (стимулы) 6. В принципиальности, последовательности отстаивания своих взглядов, единстве слова и дела выражается активная ... • (позиция)

Код и наименование формируемой компетенции	Вопросы оценочного средства*
	7. Взаимное выделение собеседниками друг друга в качестве объекта восприятия и внимания — это _____ контакт. •(психологический) 8.Видом психологической подготовки к проведению конкретной деловой беседы является _____ беседа. • (непосредственная) 9. Восприятие партнерами по труду друг друга и установление на этой основе взаимопонимания и взаимодействия — это сторона общения ... •(перцептивная) 10. Восприятие самого себя, которое исследователи называют «самосхемой», — это: • (самоидентификация) 11. Враждебная внутренняя установка или враждебный тип действий индивида (или группы по отношению к другому индивиду (или группе) — это: • агрессия 12. Выражение в устной форме неудовлетворенности или критика а адрес менеджера со стороны работника — это: •(недовольство) 13. Выраженная тенденция человека к участию в интересующей его деятельности — это: •(склонность) 14.Должностное лицо, осуществляющее направляющую, координирующую и стимулирующую деятельность производственного коллектива, — это: • (руководитель) 15.Значительное влияние на организационное поведение руководителя предприятия оказывают факторы: • (внешние • производственные) 16. Идентификация, когда происходит восприятие своей принадлежности к группе, — это идентификация ... • (социальная) 17. Идентификация, когда происходит оценка своих возможностей и способностей, — это идентификация ... • (персональная) 18.Использование фактов и цифр для обоснованного представления своих идей — это тактический прием ... • (доказательства) 19. Каждому руководителю фирмы приходится принимать решения при выборе надежных внешних партнеров, при защите интересов предприятия, выполняя роль ... •(посредника) 20. Каналы передачи сообщения, которые устанавливаются руководством организации, в которой проходит процесс коммуникации, — это каналы ... •(формальные) ...