

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Должность: Проректор по УМР и качеству образования

Дата подписания: 31.08.2026 17:42:09

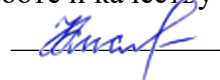
Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

Утверждаю

Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования

 Н.Н. Кислова

Гуреева Екатерина Геннадьевна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

«Теория организации и организационное поведение»

Направление подготовки (специальность)

37.04.01 Психология, 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

«Психология и управленческое консультирование»

Квалификация выпускника

Магистр

Рассмотрено

Протокол № 11 от 23.06.2026 г.

Заседания кафедры управления, сервисных
технологий и экономического образования

Одобрено

Начальник Управления образовательных
программ

 Н.А. Доманина

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» разработан в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования – магистратуры по направлениям подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841, 38.04.02 Менеджмент, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 952, основной профессиональной образовательной программой «Психология и управленческое консультирование» с учетом требований профессионального стандарта 03.008 Психолог в социальной сфере, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2023 г. N 716н, 03.018 Психолог-консультант, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2022 г. № 537н, 08.006 Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер), утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 ноября 2022 г. № 731н, 08.018 Специалист по управлению рисками, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 апреля 2025 г. № 264н.

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенции УК-2, УК-5, УК-6, ОПК-1 М, ОПК-3 М, ОПК-5 М

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям:

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-2.1. Выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта

Знает: общие законы организации: закон синергии, закон наименьших, закон композиции

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1. Знает основные модели поведения в процессе межкультурного взаимодействия

Знает: индивидуальные психологические различия людей и их влияние на организационное поведение

Умеет: диагностировать тип личности

Владеет: опытом проведения публичной защиты проектов

УК-5.2. Умеет анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Знает: методы управления групповой динамикой

Умеет: определять стереотипы поведения сотрудников

Владеет: технологией диагностики ролевого статуса в команде

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1. Знает способы саморазвития, способы самоорганизации, способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

Знает: групповые нормы и ценности в корпоративном управлении

Умеет: применять методы активного слушания

Владеет: технологией выявления барьеров в корпоративной коммуникации

ОПК-1 М. 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 М. Решает профессиональные задачи на продвинутом уровне в сфере экономической, организационной и управленческой теории

Знает: основные закономерности проектирования организаций, классификацию организационных проблем по Мильнеру, подходы к оценке экономической эффективности управленческих решений

Умеет: анализировать комплексные организационные проблемы и подбирать адекватные экономические, организационные и управленческие инструменты их разрешения

Владеет: опытом проектирования организационной структуры управления новой организации с учетом экономических особенностей ситуации

ОПК-1.2 М. Применяет инновационные подходы для решения экономических, организационных и управленческих задач

Знает: разнообразные виды организационных преобразований, модели организационных изменений К.Левина, Л.Грейнера, Дж.Дак, практические аспекты применения теории катастроф в менеджменте

Умеет: распределять ресурсы по этапам подготовки и реализации инновации

Владеет: опытом принятия решений в ситуации организационных нововведений

ОПК-1.3 М. Осуществляет обобщение и критический анализ практик управления по направлению менеджмент

Знает: особенности отечественного менеджмента и современной экономической ситуации, достоинства и ограничения зарубежных подходов в менеджменте

Умеет: формулировать содержательные выводы по итогам изучения практической ситуации, проектировать действия по принятию взвешенного управленческого решения в проблемной ситуации

ОПК-3 М. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

ОПК-3.1 М. Использует методы принятия обоснованных организационно – управленческих решений

Умеет: диагностировать деструктивные процессы в организации

ОПК-3.3 М. Применяет приемы реализации организационно – управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс – культурной) динамичной среды

Знает: методы организационного проектирования

ОПК-5 М. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты

ОПК-5.1 М. Применяет методы, технологии и инструменты обобщения и критической оценки результатов научных исследований в менеджменте и экономике

Знает: критерии оценки эффективности управления, рациональности организационной структуры управления; общий закон организации — закон единства анализа и синтеза

Умеет: анализировать результаты научно-исследовательской работы в менеджменте и экономике и формулировать предложения по ее совершенствованию

ОПК-5.2 М. Организует работу творческих коллективов для выполнения научно – исследовательской работы

Знает: основные закономерности организации как функции управления; практический смысл закона информированности-упорядоченности; методы/технологии организации групповой работы

Умеет: разрабатывать алгоритм подготовки и реализации научно-исследовательского проекта

Владеет: приемами эффективной организации работы творческой группы для выполнения научно-исследовательской работы

ОПК-5.3 М. Осуществляет приемы активизации деятельности членов команд, выполняющих научно – исследовательские проекты

Знает: основные закономерности мотивации организационного поведения; основы концепции «многомерного» руководства; содержание и механизмы организационного обучения

Умеет: спланировать оперативную работу с возникшим сопротивлением изменениям

Владеет: технологией разработки плана предупреждения/профилактики сопротивления персонала изменениям

Требование к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет

Оборудование: проектор, ноутбук

Инструменты: канцелярские принадлежности

Расходные материалы: бумага

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 4 а.ч.

Проверяемая компетенция:

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-2.1. Выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта

Проверяемые результаты обучения:

Знает: общие законы организации: закон синергии, закон наименьших, закон композиции

Тип (форма) задания: задание на понимание

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

На примере реальной организации покажите действие законов (общих и специфических) и принципов организации

Критерии оценки:

1. Описание ситуации позволяет идентифицировать закон/принцип организации – 1 балл.
2. Охарактеризовано, как учитывалось/не учитывалось действие закона/принципа организации в описанной ситуации – 2 балла.
3. Приведены рекомендации, позволяющие устранить проблемы в организации – 2 балла.

Проверяемая компетенция:

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-5.1. Знает основные модели поведения в процессе межкультурного взаимодействия

Проверяемые результаты обучения:

Знает: индивидуальные психологические различия людей и их влияние на организационное поведение

Умеет: диагностировать тип личности

Владеет: опытом проведения публичной защиты проектов

Тип (форма) задания: задание на применение

Пример задания:

Используя методики изучения личности охарактеризуйте собственные свойства или свойства одноклассника (темперамент, акцентуации, коммуникативные особенности). Составьте рекомендации по работе с подобным клиентом в ситуации сервисного взаимодействия.

Критерии оценки:

1. Особенности темперамента, коммуникативных свойств, акцентуаций подтверждены результатами реализации методик – 2 балла.

Рекомендации по обслуживанию клиента в ситуации сервисного взаимодействия составлены с учётом выявленных свойств – 2 балла.

Проверяемая компетенция:

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-5.2. Умеет анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Проверяемые результаты обучения:

Знает: методы управления групповой динамикой

Умеет: определять стереотипы поведения сотрудников

Владеет: технологией диагностики ролевого статуса в команде

Тип (форма) задания: задание на применение

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

На примере реальной организации опишите групповые эффекты. Предложите, как можно использовать или минимизировать эти эффекты.

Критерии оценки:

1. Описание ситуаций в организации позволяет идентифицировать групповые эффекты – 1 балл.
2. Описаны не менее 3-х групповых эффектов – 2 балла.
3. Предложены способы минимизации групповых эффектов – 1 балл.

Напишите развернутый ответ по теме: «Состав команды. Способы распределения ролей»

Критерии оценки:

1. Приведено не менее 3-х вариантов ролевых распределений в команде в соответствии с целью создания команды – 1 балл.
2. Охарактеризованы роли участников команды – 1 балл.
3. Описаны способы распределения ролей в команде – 1 балл.

Проверяемая компетенция:

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-6.1. Знает способы саморазвития, способы самоорганизации, способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

Проверяемые результаты обучения:

Знает: групповые нормы и ценности в корпоративном управлении

Умеет: применять методы активного слушания

Владеет: технологией выявления барьеров в корпоративной коммуникации

Тип (форма) задания: задание на применение

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

На примере реальной организации продемонстрируйте составляющие коммуникации, факторы эффективности и результативности коммуникации

Критерии оценки:

1. Описание ситуации в организации соответствует заданию – 1 балл.
2. Выделены составляющие коммуникационного процесса адекватные описанной ситуации – 1 балл.
3. Определены условия эффективности коммуникации – 1 балл.

Напишите развернутый ответ по теме: «Коммуникативные типы»

Критерии оценки:

1. Приведены несколько оснований классификации и соответствующие им коммуникативные типы – 1 балл.
2. Подробно описаны коммуникативные типы – 1 балл.
3. Приведены рекомендации по общению с различными коммуникативными типами – 1 балл.

Проверяемая компетенция:

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

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

Знает: особенности отечественного менеджмента и современной экономической ситуации, достоинства и ограничения зарубежных подходов в менеджменте

Умеет: формулировать содержательные выводы по итогам изучения практической ситуации, проектировать действия по принятию взвешенного управленческого решения в проблемной ситуации

Тип (форма) задания: задание на понимание

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Опишите современные подходы к управлению организацией. Приведите примеры их применения в зарубежной и отечественной практике менеджмента

Критерии оценки:

1. Описано не менее 3-х подходов к управлению организацией (процессный, ситуационный, системный, в соответствии с научными школами, национальными моделями и т.д.) – 1 балл.

2. Произведена сравнительная характеристика подходов – 1 балл.

3. Приведено не менее 3-х примеров применения подходов к управлению организацией в зарубежной практике – 1 балл.

4. Приведено не менее 3-х примеров применения подходов к управлению организацией в отечественной практике – 2 балла.

Опишите подходы к оценке эффективности организации и критериям эффективности.

Критерии оценки:

1. Дано определение эффективности организации – 1 балл.

2. Приведены отличия эффективности и результативности в управлении организацией – 1 балл.

3. Перечислены основные критерии эффективности организации – 1 балл.

4. На конкретных примерах показаны способы оценки эффективности – 2 балла.

Проверяемая компетенция:

ОПК-1 М. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-1.2 М. Применяет инновационные подходы для решения экономических, организационных и управленческих задач

ОПК-1.3 М. Осуществляет обобщение и критический анализ практик управления по направлению менеджмент

Проверяемые результаты обучения:

Знает: разнообразные виды организационных преобразований, модели организационных изменений К.Левина, Л.Грейнера, Дж.Дак, практические аспекты применения теории катастроф в менеджменте

Умеет: распределять ресурсы по этапам подготовки и реализации инновации

Владеет: опытом принятия решений в ситуации организационных нововведений

Знает: особенности отечественного менеджмента и современной экономической ситуации, достоинства и ограничения зарубежных подходов в менеджменте

Умеет: формулировать содержательные выводы по итогам изучения практической ситуации, проектировать действия по принятию взвешенного управленческого решения в проблемной ситуации

Тип (форма) задания: проектировочное задание

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание

На примере конкретной организации проиллюстрировать концепцию синергичной организации А.Пригожина:

- Сформулировать ключевую идею концепции;
- Назвать синкретиков;
- Выявить синергиков;
- Установить энтропиков.

Сделать вывод относительно состояния силового поля выбранной организации и спрогнозировать тенденции его трансформации на среднесрочную перспективу.

Критерии оценки задания:

1. Корректно сформулирована ключевая идея концепции (1-5 баллов).

2. Выявлено не менее трех синкретиков, синергиков, энтропиков (1-5 баллов).

3. Представлен содержательный вывод по силовому полю организации (1-5 баллов).

4. Выявлены и обоснованы тенденции изменения силового поля на среднесрочную перспективу (1-5 баллов).

Интервал зачетных оценок 11-20 баллов.

Проверяемая компетенция:

ОПК-1 М. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-1.1 М. Решает профессиональные задачи на продвинутом уровне в сфере экономической, организационной и управленческой теории

Проверяемые результаты обучения:

Знает: основные закономерности проектирования организаций, классификацию организационных проблем по Мильнеру, подходы к оценке экономической эффективности управленческих решений

Умеет: анализировать комплексные организационные проблемы и подбирать адекватные экономические, организационные и управленческие инструменты их разрешения

Владеет: опытом проектирования организационной структуры управления новой организации с учетом экономических особенностей ситуации

Тип (форма) задания: разработка проекта

Пример типовых заданий:

Задание:

Из классификации организационных ситуаций (предложенных Б. Мильнером), в которых оправданы затраты на корректировку организационной структуры управления, выбрать три, и на примерах конкретных организаций предложить действия по устранению дефектов структуры, используя следующую последовательность действий:

- описание ситуации конкретной организации, соответствующей классификации;
- составление перечня предлагаемых вами действий по корректировке структуры;
- определение затрат на реализацию действий.

Критерии оценки задания:

1. В описании ситуации конкретной организации четко зафиксированы 3-4 признака идентификации проблемы (1-5 баллов).

2. Обоснованы дефекты структуры, вытекающие из проблемной ситуации (1-5 баллов).

3. Предложенные действия адекватны дефектам и позволяют их минимизировать или устранить (1-5 баллов).

4. Затраты на реализацию предложений обоснованы, дана оценка экономической эффективности реализации проекта корректировки организационной структуры управления (1-5 баллов). Интервал зачетных оценок 11-20 баллов.

Проверяемая компетенция:

ОПК-3 М. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-3.1 М. Использует методы принятия обоснованных организационно – управленческих решений

ОПК-3.3 М. Применяет приемы реализации организационно – управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс – культурной) динамичной среды

Проверяемые результаты обучения:

Умеет: диагностировать деструктивные процессы в организации

Знает: методы организационного проектирования

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Спроектировать программу внедрения локального организационного нововведения для самостоятельно выбранной организации с использованием модели К.Левина.

Критерии оценки задания:

1. Представлено полное и достаточное для принятия управленческого решения по введению инновации описание организации и её ситуации (1-5 баллов).

2. Обоснована необходимость нововведения и дано корректное его описание, включая цель и ожидаемые результаты (1-5 баллов).

3. Проект программы включает все логические этапы модели К.Левина (размораживание, действие, замораживание), по каждому этапу предложено не менее 3-х мероприятий (1-5 баллов).

4. Спрогнозированы и обоснованы риски реализации программы организационного изменения, предложены меры по их минимизации (1-5 баллов). Интервал зачетных оценок 11-20 баллов.

Проверяемая компетенция:

ОПК-5 М. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-5.1 М. Применяет методы, технологии и инструменты обобщения и критической оценки результатов научных исследований в менеджменте и экономике

ОПК-5.2 М. Организует работу творческих коллективов для выполнения научно – исследовательской работы

ОПК-5.3 М. Осуществляет приемы активизации деятельности членов команд, выполняющих научно – исследовательские проекты

Проверяемые результаты обучения:

Знает: критерии оценки эффективности управления, рациональности организационной структуры управления; общий закон организации — закон единства анализа и синтеза

Умеет: анализировать результаты научно-исследовательской работы в менеджменте и экономике и формулировать предложения по ее совершенствованию

Знает: основные закономерности организации как функции управления; практический смысл закона информированности-упорядоченности; методы/технологии организации групповой работы

Умеет: разрабатывать алгоритм подготовки и реализации научно-исследовательского проекта

Владеет: приемами эффективной организации работы творческой группы для выполнения научно-исследовательской работы

Знает: основные закономерности мотивации организационного поведения; основы концепции «многомерного» руководства; содержание и механизмы организационного обучения

Умеет: спланировать оперативную работу с возникшим сопротивлением изменениям

Владеет: технологией разработки плана предупреждения/профилактики сопротивления персонала изменениям

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Разработайте программу исследования степени выполнения общих законов организации созданной под эту задачу командой с учетом индивидуальных особенностей и интересов всех членов команды.

Критерии оценки задания:

1. Программа представляет собой вариант распределения ресурсов (человеческих, временных и др.) для решения поставленной задачи (1-5 баллов).

2. Действия в программе обоснованно распределены по зонам ответственности членов команды с учетом их возможностей и интересов (1-5 баллов).

3. В программе предусмотрена разработка выводов по итогам исследования и предложена структура соответствующего документа (1-5 баллов).

4. Предложено не менее трех критериев для оценки эффективности проведенного исследования (1-5 баллов).

Интервал зачетных оценок 11-20 баллов.

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Выполненные задания оцениваются по шкале:

55%-69% верно выполненных заданий – «удовлетворительно» (достаточно для получения зачета);

70%-85% верно выполненных заданий – «хорошо»;

86%-100% верно выполненных заданий – «отлично».