

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

Должность: Проректор по УМ и качеству образования

Дата подписания: 31.08.2026 15:08:34

Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

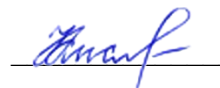
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

Утверждаю

Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования



Н.Н. Кислова

Рогожкина Надежда Васильевна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Теория организации и организационное поведение»

Направление подготовки

38.04.02. Менеджмент

Направленность (профиль):

«Управление экономической безопасностью организации»

Квалификация выпускника

Магистр

Рассмотрено

Протокол № 11 от 23.06.2026

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 требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 952; основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль): «Управление экономической безопасностью организации», с учетом требований профессиональных стандартов 08.006 «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2022 г. №731н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 декабря 2022 г., регистрационный № 71783), 08.018 «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 апреля 2025 г. № 264н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 мая 2025 г., регистрационный № 82370).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенции (части компетенции – если дисциплина не завершает формирование компетенции).

Универсальная компетенция	Индикатор
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Знает основные модели поведения в процессе межкультурного взаимодействия УК-5.2 Умеет анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
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
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 Решает профессиональные задачи на продвинутом уровне в сфере экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1.2 Применяет инновационные подходы для решения экономических, организационных и управленческих задач ОПК-1.3 Осуществляет обобщение и критический анализ практик управления по направлению менеджмент
ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты	ОПК-5.1 Применяет методы, технологии и инструменты обобщения и критической оценки результатов научных исследований в менеджменте и экономике ОПК-5.2 Организует работу творческих коллективов для выполнения научно-исследовательской работы ОПК-5.3 Осуществляет приемы активизации деятельности членов команд, выполняющих научно-исследовательские проекты

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям: (перечислить код и содержание компетенции с результатами обучения).

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде

Знает: общие законы организации: закон синергии, закон наименьших, закон композиции; современные концепции теории организации: концепцию организационного потенциала И.Ансоффа, концепцию синергичной организации А.Пригожина

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

Умеет: в заданной практической ситуации подобрать индивидуальные стимулы для мотивации командного поведения.

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. 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. 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. 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. Осуществляет обобщение и критический анализ практик управления по направлению менеджмент.

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

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

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

ОПК-5.1. 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. 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. 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/компьютерный класс/помещение с проекционным оборудованием/лаборатория

Оборудование: проектор, ноутбук/

Инструменты: канцелярские принадлежности

Расходные материалы: бумага

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 2 а.ч.

Проверяемая компетенция:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

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:

УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде

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

Проверяемые результаты обучения:

Знает: общие законы организации: закон синергии, закон наименьших, закон композиции; современные концепции теории организации: концепцию организационного потенциала И.Ансоффа, концепцию синергичной организации А.Пригожина

Умеет: в заданной практической ситуации подобрать индивидуальные стимулы для мотивации командного поведения.

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.

Тип (форма) задания: проектировочное задание

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 1

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.

Оценочный лист к типовому заданию 1:

Критерии оценки задания 1:

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.

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 2

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

Оценочный лист к типовому заданию 2:

Критерии оценки задания 2:

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.

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 3

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

Оценочный лист к типовому заданию 3:

Критерии оценки задания 3:

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.

Проверяемые компетенции УК 5.1., 5.2., 6.1.

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

Умеет: в заданной практической ситуации подобрать индивидуальные стимулы для мотивации командного поведения.

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

Тип (форма) задания: кейс

Пример типовых заданий:

Задание.

1. Определить факторы, влияющие на поведение работников (внутри организации и за ее пределами).

2. Сравнить системы управления в этих двух организациях, выявить их сильные и слабые стороны.

Ситуация.

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми. Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе. Прошло уже два года, как она последний раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу «Организационное поведение».

— Анна! — воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание. — Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе.

— Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, — ответила Анна. — А как у тебя дела?

— Я работаю в рекламном агентстве «Альбатрос». Я там уже почти год, — сказала Лида.

— Интересно, что это за организация? — спросила Анна. — Я слышала, что это достаточно жесткая контора.

— Я не знаю, откуда у тебя такая информация, — ответила Лида, — но ты права. Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей пытаются столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение в компании долго не задерживаются. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду.

Анна сочувственно взглянула на подругу.

— У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось! Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15... В итоге прошло уже 18 месяцев, но никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно было бы, конечно, обратиться к официальным кадровым документам. Я уже подбирала много таких материалов, но как-то сомневаюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница. Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая.

Лида оставила свой кофе.

— Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я большому научилась от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие люди, как он, выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала.

— Тебе нравится то, что ты делаешь? — спросила Анна.

— Да, это очень интересная работа, — ответила Лида. — Она сложнее того, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это крайне необходимо.

Обе некоторое время сидели тихо. Наконец Анна сказала:

— В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?

— Я бы пошла, Анна, — сказала Лида, — но я взяла домой много работы. Может быть, мы сходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?

— Да, конечно, — ответила Анна, — после того, как нас обеих повысят.

Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

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:

ОПК-1.1. 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 4:

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.

Оценочный лист к типовому заданию 4:

Критерии оценки задания 4:

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.

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

Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачета.

Для оценивания результатов выполнения заданий в процессе промежуточной аттестации используются в комплексе балльный метод и экспертные оценки, поэтому в списке критериев приводится балльный интервал по каждому критерию (1-5 баллов). Минимальная оценка по критерию – 1 балл, максимальная – 5 баллов. Минимальная зачетная оценка по заданию – 10 баллов, максимальная оценка – 20 баллов. При получении оценки менее 10 баллов предлагается выполнить дополнительное задание по данной теме с учетом соответствующих компетенций, индикаторов, образовательных результатов. Для перевода полученных баллов в зачетную оценку («отлично», «хорошо», «удовлетворительно») используется множитель 5; таким образом получается интервал положительных оценок 55-100.

«Отлично» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 86-100 баллов.

«Хорошо» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 71-85 баллов.

«Удовлетворительно» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 56-70 баллов.

«Неудовлетворительно» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов меньше 56