

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 30.10.2023 12:19:39
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a196149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

Теория организации и организационное поведение

Блок Б1, обязательная часть, Б1.О.16

цикл дисциплины и его часть (обязательная часть или часть, формируемая участниками образовательных отношений)

Направление

38.03.02

Менеджмент

код

наименование направления

Программа

Менеджмент организации

Форма обучения

Очно-заочная

Для поступивших на обучение в
2023 г.

Разработчик (составитель)

кандидат политических наук, доцент

Пересада А. В.

ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)	3
2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)	6
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания	25

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
			1	2	3	4	
			неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;	ОПК-1.1. Знает основы экономических, организационных и управленческих теорий для решения профессиональных задач	Обучающийся должен: знать типологию организаций и специфику социальных организаций, основные законы и принципы организации; особенности создания, функционирования, развития, ликвидации организаций и типы организационных структур; основные параметры и	не знает основы экономических, организационных и управленческих теорий для решения профессиональных задач	фрагментарно знает основы экономических, организационных и управленческих теорий для решения профессиональных задач	знает основы экономических, организационных и управленческих теорий для решения профессиональных задач, допускает неточности	системно знает основы экономических, организационных и управленческих теорий для решения профессиональных задач	Устный опрос

		принципы проектирования современных организаций					
	ОПК-1.2. Умеет формулировать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат основ экономической, организационной и управленческой наук.	Обучающийся должен: уметь анализировать производственные и социальные процессы в организации, разрабатывать предложения по повышению их эффективности; осуществлять комплексное исследование конкурентной среды организации; применять методы организационного проектирования для эффективного управления ресурсами организации и	не умеет формулировать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат основ экономической, организационной и управленческой наук	фрагментарно умеет формулировать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат основ экономической, организационной и управленческой наук	умеет формулировать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат основ экономической, организационной и управленческой наук, допускает неточности	умеет формулировать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат основ экономической, организационной и управленческой наук	Тестирование.

		разрабатывать программы осуществления организационных изменений					
	ОПК-1.3. Владеет навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	Обучающийся должен: владеть навыками проведения аналитической и исследовательской работы по оценке состояния и динамики внешней и внутренней среды организации, ее конкурентного окружения; навыками концептуального обоснования проектируемых организационных изменений и оценки их эффективности	не владеет навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	фрагментарно владеет навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	владеет навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории, допускает неточности	системно владеет навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	Контрольная работа. Курсовая работа

2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов к устному опросу:

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Знания»:

1. Возникновение и становление научных представлений об организации.
2. Классическая теория организации.
3. Административная теория организации.
4. Бюрократическая теория организации.
5. Неоклассическая школа.
6. Школа человеческих отношений.
7. Характеристика организации как объекта управления.
8. Свойства организации как системы, закономерности ее функционирования.
9. Организационно-правовые формы предприятий.
10. Социальная система, её основные структурные элементы.
11. Классификация хозяйственных организаций.
12. Понятие департаментализации.
13. Линейные системы управления. Особенности.
14. Функциональные системы управления. Особенности.
15. Дивизиональные системы управления. Особенности.
16. Матричные системы управления. Особенности.
17. Классификация законов организации.
18. Закон синергии и вариант его реализации.
19. Закон самосохранения в различных системах. Параметры, влияющие на уровень самосохранения.
20. Характеристика закона развития в организации.
21. Специфические законы организации.
22. Частные законы организации.
23. Какова взаимосвязь законов организации.
24. Общая характеристика мотивации. Мотивационный процесс.
25. Содержательные теории мотивации. (Теория иерархии потребностей А.Маслоу. Теория К.Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д.МакКлелланда. Теория двух факторов Ф.Герцберга)
26. Процессуальные теории мотивации. (Теория ожидания В.Врума. Теория постановки целей Э. Лока. Теория справедливости С.Адамса. Комплексная теория мотивации Портера-Лоулера).
27. Роль коммуникаций в управлении организацией.
28. Каковы основные элементы коммуникационного процесса.
29. Основные типы коммуникации. Основные элементы коммуникации.
30. Понятие об управленческом решении. Участники процесса принятия решения.
31. Социально-психологический климат в коллективе, методы его изучения и коррекции. Формальная и неформальная группы.
32. Причины, заставляющие людей становиться членами неформальных групп. Характеристики неформальных групп.
33. Общая характеристика стратегического управления.
34. Миссия и цели организации.
35. «Дерево» целей фирмы.
36. Выработка и выполнение стратегии фирмы.

37. Особенности стратегического контроля и оценки результатов.
38. Концепция организационной культуры. Содержание организационной культуры. Типология организационных культур.
39. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.
40. Влияние культуры на организационную эффективность.
41. Национальные особенности организационной культуры. Модель Хофстеде. Модель Оучи. Системный подход к анализу культуры.
42. Корпоративная культура, ее особенности.
43. Основные правила делового общения.
44. Основные этапы принятия управленческого решения. Типы управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений.
45. Понятие трудового коллектива, его функции, структура.

Тестовые задания:

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Умения»:

1. Какие из перечисленных принципов были предложены Ф. Тейлором:
 - a) подчиненность личных интересов обидим;
 - b) чем больше разделение труда, тем выше производительность;
 - c) планирование, подготовку производства должны осуществлять руководители, а производить продукцию рабочие.
2. Какую из перечисленных функций А. Файоль считал основной:
 - a) техническая деятельность;
 - b) коммерческая деятельность;
 - c) администрирование.
3. Организация - это:
 - a) фактические отношения работников друг к другу, к клиентам, поставщикам, потребителям;
 - b) установленные нормы отношений между людьми при выполнении ими закрепленных за ними функциями;
 - c) группа людей, деятельность, которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.
4. Родоначальником теории организации считают:
 - a) Э. Мэйо;
 - b) Ф. Тейлора;
 - c) А. Файоля.
5. Согласно, какому закону А. Богданова расширение хозяйственного целого зависит от наиболее отстающей его части:
 - a) первому закону;
 - b) второму закону.
6. Теорию организации и результаты научных исследований следует рассматривать как:
 - a) абсолютную истину;
 - b) науку, которая помогает понять невероятно трудный мир организации.
7. Богданов рассматривал организацию, используя:
 - a) системный метод;
 - b) сравнительный метод;
 - c) специфические методы.
8. Второй закон А. Богданова называется:
 - a) закон организованности-деорганизованности;
 - b) закон расхождения;

- с) закон синергии.
9. Согласно Гражданскому кодексу. Российской Федерации юридическим лицом признаётся организация, которая (5 правильных ответов):
- зарегистрирована в установленном порядке;
 - планирует масштаб своей деятельности исходя из выделенных государством средств;
 - имеет самостоятельный баланс или смету;
 - имеет расчетный счет в банке;
 - предназначена для человека;
 - имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обессленное имущество;
 - создаётся для удовлетворения социальных потребностей и интересов своих членов;
 - объединяет двух лиц и более для осуществления предпринимательской деятельности;
 - выполняет возложенные обязанности.
10. Кто сформулировал 14 принципов организации:
- А. Файоль;
 - М. Вебер;
 - Ф. Тейлор.
11. Что понимается под термином «организация»?
- процесс;
 - объект;
 - и то и другое.
12. Какие черты являются необходимыми для понятия «организация»?
- наличие названия;
 - наличие как минимум одного человека;
 - наличие юридического адреса.
13. Какими чертами характеризуется этап создания организации?
- наличием строгого контроля за деятельностью каждого члена организации;
 - наличием неформальной системы отношений;
 - наличием утвержденных планов работы.
14. Что больше всего способствует нормальной работе организации на этапе формализации?
- усиление рекламной работы;
 - документальное оформление организационной структуры;
 - закупка нового оборудования.
15. На каком этапе организация переходит к системе планирования по центрам прибыли?
- на этапе становления;
 - на этапе формализации;
 - на этапе делегирования полномочий.
16. Что может помочь в преодолении тенденций сепаратизма внутри организации?
- переход к планированию по центрам инвестиций;
 - изменение названия организации;
 - внедрение более подробной системы отчетности.
17. Чем различаются товарищества и общества?
- только названием;
 - вкладами в имущество;
 - ответственностью по обязательствам организации.
18. Какая организация может выпускать акции?

- a) общество с ограниченной ответственностью;
 - b) акционерное общество;
 - c) оба типа организаций.
19. Какая организация обязана публиковать финансовые результаты своей годовой деятельности?
- a) закрытое акционерное общество;
 - b) открытое акционерное общество;
 - c) хозяйственное товарищество.
20. Могут ли некоммерческие организации распределять полученную прибыль между участниками?
- a) могут;
 - b) не могут;
 - c) все зависит от решения общего собрания.
21. Какие основные задачи стоят перед фирмой на этапе юности?
- a) определить направление дальнейшей деятельности;
 - b) стараться расширить производство и ассортимент товара;
 - c) вкладывать инвестиции в НИОКР.
22. Когда говорят, что для фирмы наступил этап старости?
- a) когда она просуществовала большой период времени;
 - b) когда сфер деятельности фирмы перестает быть привлекательной для инвесторов;
 - c) когда появляются новые конкуренты.
- d) Тема. Системные основы организации
23. Основные компоненты социальных систем:
- a) человек;
 - b) ресурсы;
 - c) процессы;
 - d) орудия и средства труда;
 - e) стратегия;
 - f) динамика развития;
 - g) духовные и нравственные ценности.
224. Главной целью социально-культурной организации является:
- a) получение максимальной прибыли;
 - b) удовлетворение потребностей клиентов в информации и знаниях;
 - c) реализация эстетических установок.
25. Организация ставит своей основной целью удовлетворение общественных потребностей:
- a) правительственная;
 - b) коммерческая;
 - c) некоммерческая;
 - d) хозяйственная.
26. Объединение людей, связанных между собой договоренностью о правах и обязанностях:
- a) формальная организация;
 - b) государственная организация;
 - c) неформальная организация.
27. Организации планируют свою деятельность исходя из выделенных государством средств:
- a) общественные;
 - b) хозяйственные;
 - c) бюджетные;
 - d) внебюджетные

- б. Социальная организация:
- а) создается для удовлетворения потребностей и интересов учредителей и общества путем производства товаров и оказания услуг;
 - б) система, в которую входит человек или которая предназначена для человека.
28. Политические партии, союзы, блоки, экологические и правозащитные организации относятся к:
- а) общественным;
 - б) хозяйственным;
 - в) коммерческим.
29. Организации, создаваемые индивидуальными предпринимателями, а также АО, хозяйственные товарищества, уставный капитал которых базируется за счет частных взносов или долей являются:
- а) государственными или муниципальными;
 - б) частными;
 - в) со смешанной формой собственности.
1. Организация, основной целью которой является получение прибыли - это:
- а) коммерческая;
 - б) бюджетная;
 - в) некоммерческая.
30. К административно-территориальным уровням социально-экономических систем относят (укажите 3 правильных ответа):
- а) Федерация;
 - б) ЮНЕСКО;
 - в) субъекты Федерации;
 - г) ИНТЕРПОЛ;
 - д) муниципальное объединение.
31. Структуры управления, при которых централизовано планирование и распределение основных ресурсов, а подразделения дифференцируемые по территориальному либо продуктивному признаку, принимают оперативные решения и ответственны за получение прибыли, называются:
- а) линейно-масштабными
 - б) матричными
 - в) дивизиональными
 - г) бригадными
 - д) функциональными
32. Форма общественного разделения труда, состоящая в сосредоточении производства отдельных видов продукции или ее частей в самостоятельных отраслях, производствах, на отдельных предприятиях, называется:
- а) специализацией производства
 - б) концентрацией
 - в) кооперацией
 - г) универсализацией
 - д) диверсификацией
33. Застой в производстве, торговле, экономике называется:
- а) спадом
 - б) рецессией
 - в) кризисом
 - г) стагнацией
 - д) ростом
34. Наиболее радикальным вариантом стратегии сокращения является
- а) переориентация
 - б) ликвидация

- c) отсечение лишнего
- d) сокращение
- e) увеличение

35. Организационная структура, построенная на основе прямого распределения должностных обязанностей от высшего звена к низшему, называется:

- a) комиссией
- b) функциональной
- c) линейной
- d) матричной
- e) нет правильного ответа

36. Организации с экстенсивным использованием формальных правил и процедур, централизованным принятием решений, узко определенной ответственностью в работе и жесткой иерархией власти являются:

- a) органическими
- b) линейными
- c) верны ответы а и в
- d) механистическими
- e) функциональными

37. Плоская организационная структура управления характеризуется:

- a. Малой нормой управляемости
- b. Большой нормой управляемости
- c. Большим количеством уровней иерархии
- d. Верного ответа нет

38. Сущность деятельности в сфере финансового менеджмента организации заключается в:

- a) Управлении финансовой информацией
- b) Проведении финансового анализа результатов деятельности организации
- c) Управлении финансовыми потоками организации
- d) Управлении материальными потоками организации

39. Под границами контроля в управлении следует понимать...

- a) количество функций, выполняемых руководителем
- b) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо +
- c) число функциональных специалистов в структурном подразделении
- d) количество уровней в организационной структуре

40. Под открытой системой в менеджменте понимается система:

- a) объединяющая в себе все элементы и связи, влияющие на ее функционирование
- b) в которой выходные элементы можно прогнозировать лишь с известной долей вероятности
- c) состоящая из элементов и подсистем
- d) взаимодействующая с внешней средой

41. К инновациям относится:

- a) Фундаментальная научная идея
- b) Новый товар
- c) Новая молодежная организация
- d) Зарубежная технология производства продукции

42. Модель комплексного, системного подхода к определению состава целей, основанного на упорядочении их иерархии путем расчленения главной цели на подцели, называется:

- a) банк целей
- b) пирамида целей

- c) дерево целей
- d) корзина целей
- e) цепочка целей

43. Что такое «Социотехническая система» организации с высокой технологией производства?

- a) всеобщая компьютеризация производства
- b) развитие социальной сферы
- c) профессиональный рост работников
- d) интегрирование персонала и технологии, делегирование ответственности за

конечный результат

44. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?

- a) созданы филиалы предприятия в пяти городах
- b) созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам
- c) созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели
- d) созданы отделы на предприятии, равные по численности

45. Из перечисленных менеджеров: 1. Генеральный директор и члены правления. 2. Руководители самостоятельных органов. 3. Руководители цехов. К высшему звену управления относятся:

- a) 1, 2
- b) 2
- c) 1, 2, 3
- d) 1

46. Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру, которая является:

- a) гибкой
- b) саморегулируемой
- c) стабильной и прочной
- d) все перечисленное

47. Какое условие препятствует возникновению формальной организации людей (по Бернарду)?

- a) способность общаться
- b) достижение общей цели
- c) стремление к свободе действий
- d) желание совместных действий

48. Организационная структура – это

- a) искусство управлять интеллектуальными, финансовыми, сырьевым, материальными ресурсами
- b) вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение потребностей посредством обмена
- c) система управления, определяющая состав, взаимодействие и подчиненность ее элементов
- d) метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам в различных производственных ситуациях

49. Автором теории «Х» является

- a) Оучи
- b) Мескон
- c) Файоль
- d) МакГрегор
- e) Герцберг

50. К основным функциям управления трудовыми ресурсами относят:
- формирование трудовых ресурсов;
 - развитие трудовых ресурсов;
 - создание нормального производственного климата;
 - верно все выше перечисленное.
51. Мотивация – это:
- разнообразные способы побуждения человека к каким-либо действиям (лидерство);
 - способы и характер общения людей на производстве (механизмы передачи информации);
 - создание системы стимулов работать с отдачей (материальных, моральных и т.д.);
 - управление отношениями и способами взаимодействия людей на производстве.
52. Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:
- теория Абрахама Маслоу
 - модель Портера Лоулера
 - теория Фредерика Герцберга
 - теория Макклеланда
53. Идеи теории мотивации А. Маслоу больше всего связаны с ...
- Надеждами сотрудника на материальное вознаграждение
 - Желанием работника сократить объем работы
 - Производительностью работника
 - Общими потребностями работника +
54. В условиях жесткой научной производственной системы управления персоналом опирается на принципы:
- классической теории мотивации;
 - сложную систему разнообразных материальных и нематериальных мотивов;
 - сложную систему коллективных и индивидуальных стимулов;
 - не имеет специальных методов управления персоналом.
55. Выберите последовательность потребностей от низших к высшим, правильно отражающую иерархию потребностей Маслоу:
- потребность в самовыражении, потребность в признании, социальные потребности, потребность в безопасности, физиологические потребности;
 - физиологические потребности, потребность в самовыражении, потребность в признании, социальные потребности, потребность в безопасности;
 - физиологические потребности; социальные потребности, потребность в признании, потребность в безопасности, потребность в самовыражении;
 - физиологические потребности, потребность в безопасности, социальные потребности, потребность в признании, потребность в самовыражении.
56. Согласно теории Z средний человек:
- должен быть максимально вовлечен в процесс управления фирмы;
 - наиболее эффективно работает если удовлетворяются потребности всех уровней по Маслоу, включая высшие;
 - любит работать в коллективе, в котором его признают, любят и относятся как к члену семьи;
 - верно все выше перечисленное.
57. Выплаты работникам, сверх регулярной заработной платы или тарифа, представляющие собой вознаграждение за достигнутые успехи:
- поощрением;
 - премия;

- c. вознаграждением;
 - d. комиссиями.
58. Основные функции управления
- a) планирование, контроль
 - b) планирование, организация, мотивация, контроль
 - c) организация, мотивация
 - d) организация, мотивация, контроль
29. В чем основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля?
- a) в объеме
 - b) во времени осуществления
 - c) в методах
 - d) в объеме и методах
60. Коммуникационный процесс в организации или в группе приводит к выполнению и реализации следующих функций коммуникации (выберите 4 правильных ответа);
- a) информативная функция;
 - b) управляющая функция;
 - c) экспрессивная функция;
 - d) координирующая функция;
 - e) контрольная функция;
 - f) инновационная функция;
 - g) организационная функция.
71. Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии решений?
- a) степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы
 - b) степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя
 - c) уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат
 - d) уровень превышения своих полномочий
72. Решение, не зависящее от прошлого опыта, а основанное на объективном аналитическом процессе, является:
- a) рациональным
 - b) аналитическим
 - c) интуитивным
 - d) основанным на суждении
 - e) нет правильного ответа
73. Для каких целей в процессе принятия решений используется «мозговая атака»?
- a) интенсификация мыслительного процесса
 - b) анализ нестандартных решений
 - c) выявление альтернатив
 - d) вовлечение всех участников в процесс принятия решений
74. Заключительным этапом фазы подготовки управленческого решения является...
- a) Выбор оптимального варианта решения
 - b) Уяснения проблемы
 - c) Постановка задачи
 - d) Разработка вариантов решения
75. Обязательным следствием этапа проверки управленческого решения должно быть процесс, связанный с...
- a) проведением корректировки деятельности организации
 - b) организацией выполнения решения
 - c) планированием реализации решения на будущий период

- d) планированием будущего управленческого решения
76. Управленческие решения, основанные на разработке системы целей и задач для всех уровней управления, называются:
- a) целевым управлением;
 - b) ситуационным управлением;
 - c) систематическим управлением;
 - d) руководство с учетом непредвиденных обстоятельств.
77. Модель проблемной ситуации с учетом вероятности наступления событий, оценки результативности каждого этапа и взаимосвязи событий представляет собой метод...
- a) многомерных матриц
 - b) синектики
 - c) мозгового штурма
 - d) «дерево решений»
78. Сбор, обработка и анализ информации, сравнение полученных данных с плановыми показателями, принятие мер по корректировке, учет и отчетность являются функциями:
- a) контроля
 - b) прогнозирования
 - c) планирования
 - d) программирования
 - e) управления
79. Диагноз проблемы, формулировка ограничений и критериев, выявление альтернатив, оценка альтернатив и окончательный выбор – этапы принятия:
- a) основанного на суждении решения
 - b) рационального решения
 - c) аналитического решения
 - d) интуитивного решения
 - e) свободного решения
80. В каком случае управленческие решения считаются обоснованными?
- a) когда они принимаются на основе одновариантного расчета;
 - b) когда они принимаются на основе экономического анализа и многовариантного расчета;
 - c) когда они принимаются на основе стратегического анализа;
 - d) когда они содержат в себе вероятность ошибок и неопределенность;
 - e) все ответы верны.
81. Что такое «мозговой штурм»?
- a) метод принятия управленческого решения;
 - b) общая теория социального управления;
 - c) многотуровая процедура анкетирования;
 - d) метод подготовки управленческих решений, представляющий собой совместное генерирование новых идей и последующее принятие решений;
82. Из предложенных вариантов выберите тот, который является недостатком матричной организационной структуры:
- a. руководителем проекта может быть назначен любой сотрудник предприятия;
 - b. снижение затрат на разработку и апробацию новшества;
 - c. повышение затрат на разработку и апробацию новшества;
 - d. возникновение конфликтов между руководителями проектов и начальниками подразделений;
 - e. сокращение времени на внедрение новшеств.

83. Оборот рабочей силы вследствие выбытия по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины характеризует показатель:
- a) оборота по выбытию
 - b) необходимого оборота рабочей силы
 - c) оборота по приему
 - d) текучести рабочей силы
 - e) стабильности кадров
84. Инженерно-технические работники, административно-управленческий персонал, рабочие, служащие, ученики – это категории персонала:
- a) фермерского хозяйства
 - b) промышленного предприятия
 - c) торговой организации
 - d) финансового учреждения
 - e) государственного учреждения
85. Основным звеном системы управления персоналом является:
- a) руководители подразделений
 - b) коллектив
 - c) кадровая служба
 - d) директор
 - e) отдел НИОКР
86. Оборот рабочей силы вследствие выбытия по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины – это:
- a) оборот по выбытию
 - b) необходимый оборот рабочей силы
 - c) оборот по приему
 - d) текучесть рабочей силы
 - e) текучесть кадров
87. Процесс обмена информацией, ее смысловым значением между людьми – это
- a) коммуникация
 - b) дискуссия
 - c) контакт
 - d) диалог
 - e) разговор
88. Что представляют собой межличностные коммуникации?
- a) это жестикуляция в процессе разговора людей;
 - b) это устное общение людей;
 - c) это деловая переписка посредством электронной почты;
 - d) все средства и способы связи;
 - e) это информация, получаемая организацией извне.
89. Процесс обмена информацией, ее смысловым значением между людьми – это
- a) коммуникация
 - b) дискуссия
 - c) контакт
 - d) диалог
 - e) разговор
90. Выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью, - это
- a) текущий план
 - b) резолюция
 - c) инструкция
 - d) организационное решение
 - e) индикативный план

91. Планы, регламентирующие текущую деятельность предприятия, называются:
- а) тактическими
 - б) среднесрочными
 - в) долгосрочными
 - г) стратегическими
 - д) индикативными
92. Процесс распределения ресурсов для выполнения планов компании называется:
- а) организационной работой;
 - б) планированием;
 - в) руководством;
 - г) контролем.
93. Первым этапом стратегического планирования является:
- а) SWOT-анализ
 - б) попарный анализ
 - в) выборочный анализ
 - г) целевой анализ
 - д) линейный анализ
94. Назовите ключевой фактор, отличающий стратегически управляемую компанию от компании, не ориентированной на перспективу?
- а) совершенство технологии планирования;
 - б) связь между стратегическим планированием и принятием оперативных управленческих решений;
 - в) осторожность;
 - г) тщательность;
 - д) все ответы верны.
95. Индикативное планирование с точки зрения его использования в управлении организацией носит _____ характер.
- а) обязательный
 - б) рекомендованный
 - в) директивный
 - г) приказной
96. Три стадии менеджмента как процесса:
- а) экономическая, социальная, техническая
 - б) стратегическое управление, оперативное управление, контроль
 - в) наука, искусство, практика
 - г) высшая, средняя, низшая
 - д) Нет правильного ответа
97. Началом всякой управленческой деятельности является:
- а) приказы
 - б) бюджетное планирование
 - в) целеполагание
 - г) контроль
 - д) распоряжения
98. С точки зрения соотношения уровней управления контроль классифицируется на:
- а) основной и вспомогательный
 - б) стратегический и оперативный
 - в) центральный и локальный
 - г) предварительный и заключительный
 - д) временный и постоянный
99. Временные рамки долгосрочного планирования –
- а) 6 месяцев – 1 год

- b) 15-20 лет
- c) 1-2 года
- d) 5 лет

100. Первым этапом стратегического планирования является:

- a) SWOT-анализ
- b) попарный анализ
- c) выборочный анализ
- d) целевой анализ
- e) линейный анализ

Реферат:

Примерные темы рефератов по дисциплине:

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Умения»:

1. Возникновение и становление научных представлений об организации.
2. Классическая теория организации.
3. Административная теория организации.
4. Бюрократическая теория организации.
5. Неоклассическая школа.
6. Школа человеческих отношений.
7. Характеристика организации как объекта управления.
8. Свойства организации как системы, закономерности ее функционирования.
9. Организационно-правовые формы предприятий.
10. Социальная система, её основные структурные элементы.
11. Классификация хозяйственных организаций.
12. Понятие департаментализации.
13. Линейные системы управления. Особенности.
14. Функциональные системы управления. Особенности.
15. Дивизиональные системы управления. Особенности.
16. Матричные системы управления. Особенности.
17. Классификация законов организации.
18. Закон синергии и вариант его реализации.
19. Закон самосохранения в различных системах. Параметры, влияющие на уровень самосохранения.
20. Характеристика закона развития в организации.
21. Специфические законы организации.
22. Частные законы организации.
23. Какова взаимосвязь законов организации.
24. Общая характеристика мотивации. Мотивационный процесс.
25. Содержательные теории мотивации. (Теория иерархии потребностей А.Маслоу. Теория К.Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д.МакКлелланда. Теория двух факторов Ф.Герцберга)
26. Процессуальные теории мотивации. (Теория ожидания В.Врума. Теория постановки целей Э. Лока. Теория справедливости С.Адамса. Комплексная теория мотивации Портера-Лоулера).
27. Роль коммуникаций в управлении организацией.
28. Каковы основные элементы коммуникационного процесса.
29. Основные типы коммуникации. Основные элементы коммуникации.
30. Понятие об управленческом решении. Участники процесса принятия решения.

31. Социально-психологический климат в коллективе, методы его изучения и коррекции. Формальная и неформальная группы.
32. Причины, заставляющие людей становиться членами неформальных групп. Характеристики неформальных групп.
33. Общая характеристика стратегического управления.
34. Миссия и цели организации.
35. «Дерево» целей фирмы.
36. Выработка и выполнение стратегии фирмы.
37. Особенности стратегического контроля и оценки результатов.
38. Концепция организационной культуры. Содержание организационной культуры. Типология организационных культур.
39. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.
40. Влияние культуры на организационную эффективность.
41. Национальные особенности организационной культуры. Модель Хофстеде. Модель Оучи. Системный подход к анализу культуры.
42. Корпоративная культура, ее особенности.
43. Основные правила делового общения.
44. Основные этапы принятия управленческого решения. Типы управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений.
45. Понятие трудового коллектива, его функции, структура.

Контрольная работа:

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Владения»:

Задание 1. Пример анализа действия законов организации на основе становления и развития компании «Сони»

На протяжении всего организационного развития компании «Сони» от мелкого производителя до крупной монополии действует всеобщий закон организации - закон синергии.

Несколько одержимых человек (МасаруИбука - технический гений, основатель компании, АкиоМорита - коммерческий директор и др.) объединились в организацию с твердым намерением совместно трудиться и использовать свои технические способности для осуществления сокровенных желаний (оригинальными способами производить новейшие техноемкие товары), чтобы приносить пользу обществу. Маленькая неизвестная компания, работавшая в примитивных условиях, в 1946г. изготовила свой первый техноемкий продукт (микшер) высокого качества. В дальнейшем компания-новатор под руководством А. Мориты развивает уже известные технические идеи и создает новые перспективные товары, отличавшиеся высоким уровнем качества.

Постановкой главной и понятной всем {вплоть до рядового рабочего) цели позволила сплотить персонал фирмы в коллектив единомышленников. В фирме складывалась атмосфера всеобщей настроенности на решение центральной, на достижение главной цели, !|которой было подчинено все. Без имитации структур мелкой фирмы в рамках гигантской компании, крупные проекты «Сони» было бы сложно осуществить. Путем прямого выделения подразделения, обладающих широкой самостоятельностью, «Сони» получала шанс с большой степенью гибкости реагировать на изменения, адаптироваться к новым ситуациям и оставлять конкурентов далеко позади. Примером такого рода может служить выделение 10 параллельных исследовательских групп, независимо работавших над проектом видеоманитофона.

В середине 60-х годов XX в., когда на американском рынке еще никто не слышал о торговой марке «Сони» и компания делала только первые шаги в организации продаж своей новой продукции в США, Морита получил выгодное предложение от американского торговца на большую партию транзисторных радиоприемников для его сети магазинов. В предложение просили указать цену на партии в 5000, 10000, 30000, 50000, 100000 приемников. В то время компания не могла производить 100000 транзисторных радиоприемников в год. Если бы она получила заказ на 100000 приемников, ей пришлось бы нанять и обучить новых рабочих и расширить производственные площади. Это требовало больших капиталовложений, значительного расширения производства и увеличения риска. Риск заключался в том, что если второй такой заказ не поступит на следующий год, то компания может обанкротиться, потому что она не даст работу дополнительно нанятым рабочим и платить за новые неиспользованные производственные мощности. А в Японии действует система долгосрочного найма.

Л. Морита дал свое предложение о цене, согласно которому чем больше был размер партии, тем дороже стоил приемник. Это было нелогично с точки зрения агента. Таким предложением Морита ограничил заказ до 10000 приемников по соответствующей цене, что устраивало торгового агента и компанию «Сони».

«Сони», практически не диверсифицированная, действовавшая в малоперспективной отрасли (какой считалась бытовая электроника), занятая выпуском массовой стандартной продукции в условиях острой конкуренции и обусловленного ею снижения цен, долго не осуществлявшая захватов других фирм, резко выделялась на фоне прочих компаний. Она действовала, успешно, хотя и нарушала чуть ли не все модные рецепты процветания согласно теории маркетинга (эффективная сбытовая сеть, действенная реклама, положительный образ, сложившийся у публики). Взамен «Сони» противопоставила козыри, связанные с самим товаром (новизна - качество - низкая себестоимость). Это путь во многом был вынужден для компании. Мог ли Морита по всем правилам рассчитать объем рынка для товара, которого не существовало в природе? Могла ли «Сони корпорейшн» в 60-х годах состязаться со старыми электротехническими гигантами Америки и Западной Европы в осуществлении захватов? Этот этап остался для «Сони» в прошлом.

В конце 80-х годов могущественная корпорация уже могла позволить себе масштабные захваты. Но и эти приобретения она делала ради повышения привлекательности производимых ею товаров (захват «Си-би-эс рекорд» и «Коламбиипикчерз» способствовал выпуску кинопродукции в соответствии с техническими требованиями «Сони»).

Структурные преобразования в «Сони» проходили путем имитации структур мелкой фирмы в рамках гигантской компании и создания филиалов, совместных предприятий в других странах. Вместе с тем компания стремилась к обеспечению структурной устойчивости через укрепление наиболее слабо организованного звена. Недостаточно изготовить качественный товар, столь же необходимо профессионально управлять продвижением товара на рынок.

Задание. Оцените действие законов организации на различных этапах жизненного цикла компании «Сони». При этом рекомендуется использовать табл. 1 и следующие условные обозначения: 01 - рождение, 02 - детство, 03 - юность, 04 - зрелость, 05 - старение, 06 - возрождение.

Действие законов организации на различных этапах жизненного цикла организации

Наименование закона организации	Обозначение этапов	
	Максимальное влияние	Минимальное влияние

Закон синергии		
Закон пропорциональности		
Закон развития		
Закон информированности-		
Закон самосохранения		
Закон единства анализа и синтеза		

Задание 2. Успешный вариант конверсии и вхождения в рынок крупного предприятия продемонстрировал воронежский концерн «Энергия». За 6 лет он удвоил выпуск продукции, утроил объемы научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, четыре с лишним раза увеличил производство товаров народного потребления. Концерну удалось сохранить темпы жилищного социального строительства, своими силами построить кирпичный завод. И все это при неизменной численности работающих.

В «Энергии» задумались над неизбежностью конверсии раньше других, и, пользуясь льготами, положенными «чистым» оборонщикам, коллектив концерна был вынужден постоянно решать проблему выживания. Годы ушли на разработку и реализацию комплексной программы, в основу которой были положены известные направления мировой экономической науки - «теория успеха» и «управление на спаде».

Первым серьезным шагом в реорганизации концерна стало формирование научно-производственных комплексов (НПК). Для промышленности России НПК на базе конструкторских отделов и производственных цехов - не новинка. Но в «Энергии» довели эту идею до логического завершения, объединив научные, производственные и экономические интересы. НПК занялись маркетингом: изучением спроса, разработкой, производством и сбытом продукции. В концерне было создано 20 НПК. На них легла основная тяжесть перехода с военной продукции на мирную, и они справились с этой задачей.

В 1989 г. концерн выступил инициатором создания банка «Энергия». Открытие банка решило проблему финансовой состоятельности подразделений концерна.

Работники концерна стали получать зарплату через свой банк, а это позволило внедрить систему самокредитования. Ведь далеко не все работники берут зарплату со своих счетов полностью и не востребованные суммы можно пустить в оборот. Поэтому резко (в 5 раз) сократился удельный вес кредитов Госбанка.

Концерн «Энергия» отказался от традиционной «вертикальной» (линейно-функциональной) системы командования производством. Сейчас в нем более 100 экономически и юридически самостоятельных предприятий с различной численностью работников при разнообразных формах собственности. В целом «Энергия» - это акционерное общество закрытого типа. Более 80% работников стали совладельцами собственности, выкупив акции.

Идеология фирмы, принятая в «Энергии», - семья - гарантирует всем ее работникам постоянную работу, но не постоянное место работы, которое может меняться в зависимости от экономической целесообразности.

Вопросы для обсуждения ситуации:

1. Какие внутренние переменные организации описаны в ситуации?
2. Как изменились внутренние переменные под влиянием внешних факторов?
3. Какие социальные ценности характеризуют руководителей концерна «Энергия»? Можно ли это назвать частью организационной культуры концерна?

Задание 3. Изучите содержание статьи аналитического отдела консалтинговой фирмы, опубликованной на сайте ИА Клерк.Ру, и ответьте на вопросы.

«Успешная работа той или иной организации складывается из нескольких факторов, и прежде всего из слаженного и грамотно выстроенного взаимодействия сотрудников и начальства. При этом большая часть ответственности за последнее лежит на плечах руководства. Здесь в ход должны идти все возможные и невозможные методы и средства, способные дать сотрудникам ощущение «хорошего начальника» и «любимой работы». Именно от этих психологических категорий будет зависеть уровень рабочего настроения, атмосфера в коллективе, а также конечный результат выполняемых действий.

Действительно, мотивационная составляющая в трудовом процессе играет далеко не последнюю роль. В теории менеджмента отмечается, что отсутствие мотива у сотрудников может привести к следующим негативным тенденциям:

- Некачественный труд и частый брак.
- Долговременные и частые сбои в производственном процессе.
- Низкий профессиональный уровень персонала.
- Безынициативность сотрудников.
- Неудовлетворительный морально-психологический климат в коллективе.
- Чрезмерно высокая текучесть кадров.
- Низкий уровень исполнительской дисциплины.
- Высокая конфликтность как между руководителем и подчиненными, так и между самими сотрудниками.
- Негативное и халатное отношение к труду.
- Организационная неразбериха.
- Низкий уровень межличностных коммуникаций.
- Нежелание сотрудников повышать свою квалификацию и совершенствовать свой труд.
- Деятельность руководства негативно оценивается персоналом.
- Неудовлетворенность работой сотрудников.
- Низкая эффективность воздействия руководителей на подчиненных.

Заинтересовать служащих в успехе общего предприятия и цветущем будущем организации можно несколькими способами. И тут уж, как говорится, руководители «играют» на мотивации работников в зависимости от уровня развитости фантазии: одни обходятся выплачиваемой в срок заработной платой и соцпакетом, другие обещают золотые горы и бурный карьерный рост в самом ближайшем времени, третьи на достигнутом не останавливаются и пытаются на рабочем месте воссоздать обстановку ежедневного праздника и веселья. Безусловно, все перечисленное может дать определенный результат, повысить мотивацию и сгладить конфликтную ситуацию, но без системного подхода здесь обойтись никак нельзя. Мотивация сотрудников — дело тонкое, и здесь важно будет помнить о следующих возможных трудностях:

- Мотивы формируются в процессе индивидуального развития. Необходимо выяснить, на основании каких возможностей и активирующих воздействий среды возникают индивидуальные различия в мотивах, а также выяснить возможности изменения мотивов служащих путем целенаправленного вмешательства руководства. В данном случае мы имеем дело с проблемой развития и изменения мотивов.

- Деятельность мотивированна, т.е. направлена на достижение цели мотива, однако ее не следует смешивать с мотивацией. Деятельность складывается из отдельных функциональных компонентов — восприятия, мышления, научения, воспроизведения знаний, речи или моторной активности, а они обладают собственным накопленным в ходе жизни запасом возможностей (умений, навыков, знаний). От мотивации зависит, как и в каком направлении будут использованы различные функциональные способности сотрудников. Мотивацией также объясняется выбор между различными возможными

действиями, между различными вариантами восприятия и возможными содержаниями мышления, кроме того, ею объясняется интенсивность и упорство в осуществлении выбранного действия и достижении его результатов. В данном случае мы сталкиваемся с проблемой многообразия влияний мотивации на наблюдаемое поведение и его результаты.

- Люди различаются по индивидуальным проявлениям (характеру, темпераменту, силе воли и так далее) тех или иных мотивов. У разных людей возможны различные иерархии мотивов. В любом случае перед каждым руководителем должны вставать проблемы измерения мотивов.

- Поведение человека в определенный момент времени мотивируется не любыми или всеми возможными его мотивами, а тем из самых высоких мотивов в иерархии (т.е. из самых сильных), который при данных условиях ближе всех связан с перспективой достижения соответствующего целевого состояния (выполнение работы) или, наоборот, достижение которого поставлено под сомнение (невыполнение работы). Такой мотив активируется, т.е. становится действенным. В данном случае мы сталкиваемся с проблемой актуализации мотива, т.е. с проблемой выделения ситуационных условий, приводящих к такой актуализации.

- Мотив остается действенным до тех самых пор, пока либо не достигается конечная цель мероприятия, либо индивид к нему не приблизится, насколько позволят условия ситуации, либо изменившиеся условия ситуации не сделают другой мотив более насущным, в результате чего последний активируется и становится доминирующим.

Действие, как и мотив, нередко прерывается до достижения желаемого состояния или распадается на разбросанные во времени части; в последнем случае оно обычно спустя определенное время возобновляется. Здесь мы сталкиваемся с проблемой выделения в потоке поведения частей действия, т. е. с проблемой смены мотивации, возобновления или последствия уже имевшей место мотивации.

Кроме того, для мотивации достижения характерен постоянный пересмотр целей. Если посмотреть на последовательность действий, важность постоянного пересмотра целей с течением времени становится очевидной, поскольку цепь действий может прерываться на часы, дни, недели, месяцы или даже годы. Еще одной характеристикой мотивации достижения является постоянное возвращение к прерванному заданию, к чему-то прежде оставленному, возобновление основной направленности действий. Так, создаются сложные и долгое время существующие структуры из основной, побочной и входящей в их состав деятельности, которые ведут посредством достижения серии второстепенных к главной, пусть даже очень отдаленной (покорение рынка). Планирование становится необходимым для достижения упорядоченной последовательности и функциональной организации цепи действий.

Таким образом, в организации должны присутствовать: стабильное и своевременное материальное стимулирование и планомерное повышение зарплаты в соответствии с результатами работы и уровнем квалификации работников; регулярная (не слишком частая) смена ориентиров, приоритетов и целей (от меньшей к большей) коллектива; поощрение совершенствования мастерства, квалификации работников; учет индивидуальных особенностей мотивации сотрудников; воссоздание условий рабочего места, благоприятствующих росту мотивации; предоставление возможности саморазвития и повышения профессионализма; предоставление инициативы в новаторстве и усовершенствовании способов решения сложных индивидуальных и коллективных задач; самостоятельность и автономность служащих (в разумных пределах, разумеется); уважение личности сотрудников; стимулирование сотрудников к поиску новых, перспективных идей по совершенствованию деятельности организации и материальное (моральное) поощрение креативности на рабочем месте».

Вопросы к ситуации.

1. На активизацию каких элементов процесса мотивации ориентируют авторы статьи?
2. Положения каких теорий психоанализа использованы авторами в разработке механизма мотивации?
3. Положения каких теорий научения использованы авторами при разработке механизма мотивации?
4. На какие содержательные и процессуальные теории мотивации следует, по мнению авторов статьи, опираться для достижения эффективной мотивации персонала?
5. Каким образом авторами статьи учитываются психологические свойства человека в реализации предлагаемого ими механизма мотивации персонала?
6. Насколько полно авторами статьи использован существующий арсенал средств мотивации персонала?
7. Использование каких методов и средств может, на ваш взгляд, повысить эффективность предлагаемого в статье механизма мотивации персонала?

Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Возникновение и становление научных представлений об организации.
2. Классическая теория организации.
3. Административная теория организации.
4. Бюрократическая теория организации.
5. Неоклассическая школа.
6. Школа человеческих отношений.
7. Характеристика организации как объекта управления.
8. Свойства организации как системы, закономерности ее функционирования.
9. Организационно-правовые формы предприятий.
10. Социальная система, её основные структурные элементы.
11. Классификация хозяйственных организаций.
12. Понятие департаментализации.
13. Линейные системы управления. Особенности.
14. Функциональные системы управления. Особенности.
15. Дивизиональные системы управления. Особенности.
16. Матричные системы управления. Особенности.
17. Классификация законов организации.
18. Закон синергии и вариант его реализации.
19. Закон самосохранения в различных системах. Параметры, влияющие на уровень самосохранения.
20. Характеристика закона развития в организации.
21. Специфические законы организации.
22. Частные законы организации.
23. Какова взаимосвязь законов организации.
24. Общая характеристика мотивации. Мотивационный процесс.
25. Содержательные теории мотивации. (Теория иерархии потребностей А.Маслоу. Теория К.Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д.МакКлелланда. Теория двух факторов Ф.Герцберга)
26. Процессуальные теории мотивации. (Теория ожидания В.Врума. Теория постановки целей Э. Лока. Теория справедливости С.Адамса. Комплексная теория мотивации Портера-Лоулера).
27. Роль коммуникаций в управлении организацией.
28. Каковы основные элементы коммуникационного процесса.
29. Основные типы коммуникации. Основные элементы коммуникации.
30. Понятие об управленческом решении. Участники процесса принятия решения.

31. Основные этапы принятия управленческого решения. Типы управленческих решений.
32. Методы индивидуального и группового принятия решений.
33. Понятие трудового коллектива, его функции, структура.
34. Социально-психологический климат в коллективе, методы его изучения и коррекции. Формальная и неформальная группы.
35. Причины, заставляющие людей становиться членами неформальных групп. Характеристики неформальных групп.
36. Общая характеристика стратегического управления.
37. Миссия и цели организации.
38. «Дерево» целей фирмы.
39. Выработка и выполнение стратегии фирмы.
40. Особенности стратегического контроля и оценки результатов.
41. Концепция организационной культуры. Содержание организационной культуры. Типология организационных культур.
42. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.
43. Влияние культуры на организационную эффективность.
44. Национальные особенности организационной культуры. Модель Хофстеде. Модель Оучи. Системный подход к анализу культуры.
45. Корпоративная культура, ее особенности.
46. Основные правила делового общения.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	5	2	0	10
2. Тестирование	5	1	0	5
3. Курсовая работа	5	1	0	5
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Раздел 2				
Текущий контроль				
1. Устный опрос, решение задач	5	2	0	10
2. Тестирование	5	1	0	5
3. Курсовая работа	5	1	0	5
Рубежный контроль				

1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Поощрительные баллы				10
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических занятий			0	-10
Итоговый контроль				
Экзамен	30		0	30

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов УУНиТ:

На экзамене выставляется оценка:

- отлично - при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо - при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно - при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно - при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.