

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Антрацитовский институт геосистем и технологий

Кафедра экономики и транспорта



УТВЕРЖДАЮ

Директор
Антрацитовского института
геосистем и технологий

доц. Крохмалёва Е.Г.
«23» 04 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль Менеджмент организаций

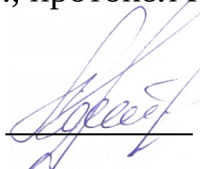
Разработчики:

профессор  В.А. Артеменко

старший преподаватель  А.В. Крохмалёва

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры экономики и транспорта

от «14» 04 2023 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой
экономики и транспорта  В.А. Артеменко

Антрацит 2023 г.

**Паспорт
фонда оценочных средств по учебной дисциплине
Теория организации и организационное поведение**

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-1	Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; умеет проводить аудит трудовых ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Тема 1. Теория организации в системе наук.	2, 3
			Тема 2. Структура организации и ее внешняя среда.	2, 3
			Тема 3. Законы и принципы организации.	2, 3
			Тема 4. Проектирование организации.	2, 3
			Тема 5. Современные виды организаций.	2, 3
			Тема 6. Основы организационного поведения.	2, 3
			Тема 7. Основы индивидуального поведения в организации.	2, 3
			Тема 8. Поведение групп в организации.	2, 3
			Тема 9. Коммуникации в организации.	2, 3
			Тема 10. Организационное поведение в международном бизнесе.	2, 3

**Показатели и критерии оценивания компетенций,
описание шкал оценивания**

№ п/п	Код контроли руемой компетен ции	Показатель оценивания (знания, умения, навыки)	Контролируе мые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	ПК-1	знать: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; способы проведения аудита трудовых ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; умеет проводить аудит трудовых ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры владеть навыками: использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; проведения аудита трудовых ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5. Тема 6. Тема 7. Тема 8. Тема 9. Тема 10.	опрос теоретического материала, контрольная работа.

**Фонды оценочных средств по дисциплине
«Теория организации и организационное поведение»**

Контрольная работа (второй семестр)

Теоретическая часть.

1. Становление и развитие организационной науки.
2. Теория организации в системе наук.
3. Всеобщность применения понятия организации.
4. Классификация проявлений организации.
5. Концепция представления организации.
6. Модель организационного развития Г. Моргана.
7. Формирование эффекта синергии.
8. Организационные отношения как предмет исследования.
9. Классификация организационных отношений.
10. Исследование организационных отношений.
11. Классификация методов исследований организации.
12. Применение методов исследования организации.
13. Совершенствование исследований и представлений организации.
14. Связь теории организации с другими науками.
15. Исторические формы организации.
16. Формы организации правления по Платону.
17. Принципы демократического управления по Аристотелю.
18. Предмет и методы теории организации.
19. Сущность, подходы, принципы, концепции теории организации.
20. Структура организации и ее внешняя среда.
21. Структурные и контекстные характеристики организаций.
22. Понятие организационной структуры и ее виды.
23. Принципы формирования организационных структур.
24. Внешние характеристики управления в организационной структуре.
25. Достоинства и недостатки дивизиональных и матричных структур управления.
26. Организация и ее внешняя среда.
27. Система законов организации.
28. Особенности социальных законов.
29. Различие между законами организации и законами для организации.
30. Закон синергии, сущность закона, использование закона.
31. Закон развития организации.
32. Закон самосохранения организации.
33. Закон композиции-пропорциональности.
34. Закон единства и синтеза.
35. Закон информированности-упорядоченности.
36. Специфические законы социальной организации.
37. Классификация организационных принципов.
38. Строение организации.

39. Формальная организация, основные элементы и факторы.
40. Централизация и децентрализация, основные типы организаций.
41. Принципы структуризации организации
42. Проектирование организации.
43. Основные задачи и этапы организационного проектирования.
44. Процесс формирования организационной структуры.
45. Методы проектирования структур.
46. Стадии проектирования организации.
47. Планирование организационных систем.
48. Элементы проектирования организации.
49. Современные виды организаций.
50. Рынок как внешняя среда деятельности организации.
51. Социальная организация.
52. Понятие внешней среды, основные характеристики и параметры измерения внешней среды.
53. Проблема границ организации.
54. Открытые и закрытые организационные системы.
55. Инвайроментальные концепции организации.
56. Альтернативные концепции взаимоотношений организации и внешней среды: адаптация и естественный отбор.
57. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость.
58. Стратегии приспособления организации к внешней среде.
59. Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши.
60. Выживание организации во внешней среде.

Практическая часть.

Ситуационная задача

Ознакомьтесь с приведенными ниже ситуациями. Укажите, какая из составляющих внутренней и внешней среды изменяется, на какие другие составляющие повлияет это изменение и каким образом:

- а) за счет внедрения новой технологии трудоемкость изготовления единицы продукции снизилась на 30%;
- б) поставщики сырья повысили цены на 10%;
- в) спрос на продукцию резко повысился;
- г) на должность руководителя организации назначен новый директор;
- д) один из сотрудников отдела сбыта ушел в отпуск;
- е) в налоговый кодекс внесены изменения: вдвое снижена ставка налога на прибыль;
- ж) у инженера Иванова сломался компьютер;
- з) предприятие-конкурент в результате шпионажа завладело важным производственным ноу-хау.

Контрольная работа (третий семестр)

Теоретическая часть.

1. Переход от современной модели организации к будущей.
2. Организация будущего: основные черты и оргструктуры.
3. Изменение организационной культуры как объективный и закономерный процесс.
4. Факторы, определяющие эволюцию организационной культуры.
5. Основные этапы и модели формирования оргкультуры.
6. Особенности изменения организационной культуры на различных стадиях жизни предприятия.
7. Изменение организационной культуры в будущем.
8. Основы организационного поведения.
9. Человеческий фактор в организации.
10. Личностные компоненты поведения человека в организации.
11. Понятие и история развития организационного поведения.
12. Модели организационного поведения.
13. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
14. Предпосылки возникновения организационного поведения.
15. Школа научного менеджмента.
16. Классическая школа управления.
17. Производственная психология и школа человеческих отношений.
18. Школа поведенческих наук.
19. Основы индивидуального поведения в организации.
20. Личность и факторы ее поведения в организации.
21. Типологии личности.
22. Роль, понятие и виды групп в организациях.
23. Формирование группового поведения в организации.
24. Индивидуальное поведение и личность. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение.
25. Теории личности: личностные факторы по Р.Б. Кеттеллу;
26. Психодинамическая теория личности
27. Теория личности К.Г. Юнга.
28. Индикаторы типа личности Майерс-Бриггс.
29. Восприятие и установки личности.
30. Роль и значение мотивации в управлении организацией.
31. Основные понятия, содержание и практическая реализация современных теорий мотивации.
32. Оценка уровня мотивации сотрудников (А.У. Хайэм).
33. Мотивационный профиль (Ш. Ричи, П. Мартин)
34. Сущность и виды карьеры.
35. Управление карьерой.
36. Система служебно-профессионального продвижения.
37. Работа с кадровым резервом.
38. Подходы к теории лидерства.
39. Современные оценки феномена лидерства.

40. Менеджер и лидер.
41. Обучение лидеров.
42. Психология влияния и власти.
43. Выдвижение лидера как процесс групповой динамики.
44. Механизмы взаимоотношения лидера с группой.
45. Заменители лидерства.
46. Понятие и значение коммуникаций в организации.
47. Коммуникационный процесс.
48. Классификации коммуникаций.
49. Коммуникационные сети.
50. Средства вербального общения.
51. Средства невербального общения.
52. Проксемические средства невербального общения.
53. Проксемические средства невербального общения.
54. Цели и виды коммуникаций.
55. Организационное поведение в международном бизнесе.
56. Типология национальных бизнес-структур.
57. Особенности ведения бизнеса в разных странах.
58. Организационное поведение в западной и восточной культурах.
59. Ценности бизнес-культуры и организационного поведения в США.
60. Ценности бизнес-культуры и организационного поведения в Великобритании.
61. Ценности бизнес-культуры и организационного поведения в Германии.
62. Ценности бизнес-культуры и организационного поведения во Франции.
63. Ценности бизнес-культуры и организационного поведения в скандинавских странах.
64. Ценности бизнес-культуры и организационного поведения в Индии.
65. Ценности бизнес-культуры и организационного поведения в Китае.
66. Ценности бизнес-культуры и организационного поведения в Японии.
67. Ценности бизнес-культуры и организационного поведения в арабских странах.
68. Развитие международного бизнеса.
69. Интернационализация деловой культуры.
70. Адаптация организаций в межкультурной среде.
71. Формирование субкультуры зарубежного подразделения мультинациональной компании.
72. Факторы, противодействующие культурной адаптации и содействующие ей.
73. Организационное поведение в международном бизнесе.
74. Меры помощи сотрудникам при ведении бизнеса в других странах.
75. Межкультурные различия и оценка их влияния на оргкультуру.
76. Культурный шок и культурная адаптация.
77. Модели ценностной ориентации Ф.Р. Крукхон и Ф.Л. Штротбека.
78. Сущность модели изучения культурных ценностей Г. Хофстеде.
79. Культурная эмпатия у сотрудников многонациональных компаний.
80. Сущность этноцентризма и его роль в межкультурных коммуникациях.

Практическая часть.

Ситуационная задача

Ситуация: в отделе по разработке компьютерных программ крупной компании «Логика» работает 30 сотрудников. Коллектив сложился достаточно сплоченный и дружный. Начальник отдела В.Л. Иванчук проявил себя умелым руководителем. В начале года правление компании принимает решение о переводе В.Л. Иванчука на другую, более высокую должность в «Логике».

В коллективе отдела есть неформальный лидер – И.И. Петрович, которого многие сотрудники, включая бывшего руководителя отдела, прочат на должность нового начальника. Кроме того, в отделе есть еще несколько высококвалифицированных специалистов, чей опыт и профессионализм позволяют им претендовать на руководящее место. Однако правление компании принимает совершенно неожиданное для коллектива отдела решение: новым руководителем назначается человек «со стороны», который никогда раньше не работал в компании. Вначале сотрудники отдела были крайне удивлены, поскольку никто не ожидал такого поворота событий, и на этой должности уже видели одного «из своих». Постепенно удивление сменяется на возмущение. Новый начальник И.Е. Сеницын – специалист высокого класса, но в связи с тем, что в данной организации он ранее не работал, некоторыми тонкостями в специфике работы отдела просто не владеет.

На одном из совещаний в отделе между И.Е. Сеницыным и И.И. Петровичем возник спор о качестве выполняемой работы. И.И. Петрович настаивал на том, чтобы прислушались к его мнению, поскольку он давно работает в отделе и считает себя вполне компетентным в данном вопросе. На это И.Е. Сеницын ответил в том смысле, что вопрос, затрагивающий многих сотрудников, не может решаться одним человеком, даже если он очень опытный специалист. После такого совещания И.И. Петрович счел себя оскорбленным и обратился к руководству компании с просьбой о переводе его в другой отдел. Вслед за ним еще 7 человек пишут подобные заявления руководству. В коллективе разгорается открытый конфликт. Дальнейшая нормальная работа отдела становится невозможной.

1. Определите причину создавшейся ситуации.

2. Выявите, насколько рационально действовали руководители организации в этой ситуации и предложите свой вариант выхода.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания	Критерий оценивания
отлично (5)	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач).
хорошо (4)	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач).
удовлетворительно (3)	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач).
неудовлетворительно (2)	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%).

Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Вопросы к зачету (второй семестр)

1. Сущность понятия организации.
2. Организация как процесс.
3. Организация как явление.
4. Организация как объект.
5. Природа организационных проявлений.
6. Предмет теории организации.
7. Методы теории организации.
8. Конфигурация организационных отношений.
9. Инструментарии анализа организационных отношений.
10. Организация как система знаний.
11. Организация как вид деятельности.
12. Условия существования организации.
13. Теория организации как наука.
14. Области исследования теории организации.
15. Феномены организации.
16. Системообразующие свойства организации.
17. Цели по функциям и роли в организации.
18. Подходы к исследованию организации.
19. Принцип построения теории организации.
20. Методы теории организации.
21. Функции теории организации.
22. Основные концепции теории организации.
23. Модели организации в соответствии с организационными теориями.
24. Сущность структуры организации.
25. Взаимодействия внутри структуры организации.
26. Факторы эффективности структуры организации.
27. Структурные характеристики организации.
28. Контекстные характеристики организации.
29. Определение понятия «организационная структура».
30. Элементы организационной структуры.
31. Основные характеристики организационной структуры.
32. Функции организационной структуры.
33. Свойства организационной структуры, характеризующие ее качество.
34. Структурные блоки организации.
35. Типы департаментализации по признакам разделения на блоки.
36. Структура управления организацией.
37. Элементы структуры управления организацией.
38. Виды отношений внутри организации.
39. Принципы проектирования организационной структуры.
40. Требования к структуре организации.
41. Простая (безцеховая) организационная структура.
42. Классическая механистическая, или функциональная организационная структура.

43. Адаптивная организационная структура.
44. Партиципативная организационная структура.
45. Основные характеристики внешней среды организации.
46. Внешние факторы прямого воздействия, влияющие на организацию.
47. Среда косвенного воздействия, влияющая на организацию.
48. Система законов организации.
49. Элементы процессов в организации.
50. Классификация зависимости процессов организации.
51. Принципы законности в организации.
52. Закон или закономерность с позиций теории организации.
53. Законы синергии.
54. Законы композиции и пропорциональности организации.
55. Закон информативности и упорядоченности.
56. Закон единства анализа и синтеза.
57. Закон онтогенеза. Стадии онтогенеза организации.
58. Закон самосохранения организации.
59. Закон развития. Формы развития организации.
60. Факторы влияния на развитие организации.
61. Признаки синдрома большого бизнеса.
62. Закон наименьших.
63. Элементы организации.
64. Базовая модель дерева целей.
65. Стратегии взаимодействия организации с внешней средой.
66. Тройственный характер понятия организации как системы.
67. Классификация организационных принципов.
68. Базисные принципы организации.
69. Принципы соответствия организации.
70. Принципы оптимальности организации.
71. Группы принципов организации.
72. Группы жизненного цикла организации.
73. Предмет организационного проектирования.
74. Цели организационного проектирования.
75. Совокупность элементов организационной системы.
76. Области стратегического выбора организации.
77. Этапы создания проекта.
78. Стадия «композиции» формирования организационной структуры.
79. Стадия «структуризации» формирования организационной структуры.
80. Стадия «регламентации» формирования организационной структуры.
81. Методы формирования организационных структур.
82. Элементы рыночной системы.
83. Классификация рынков.
84. Воспроизводственный цикл экономического процесса.
85. Виды конкуренции по масштабам развития.
86. Виды конкуренции по характеру развития.
87. Виды конкуренции в зависимости от выполнения предпосылок конкурентного равновесия рынка.

88. Виды конкуренции в зависимости от соотношения спроса и предложения товаров/услуг.

89. Виды конкуренции в зависимости от соотношения числа субъектов хозяйствования по приложению капитала в области производства или сбыта.

90. Виды конкуренции в зависимости от соотношения спроса и предложения.

91. Модель системы адаптации организации.

92. Виды адаптации хозяйствующих субъектов.

93. Классификация адаптации организации к внешней среде.

94. Процесс адаптации внутренней среды организации к изменениям внешней среды.

95. Взаимодействие внутренней и внешней среды организации.

96. Виды организаций по степени формализованности.

97. Виды организаций по форме собственности.

98. Виды организаций в зависимости от отношения к получению прибыли как главной цели деятельности.

99. Виды организаций по организационно-правовой форме.

100. Социальные организации.

Вопросы к зачету (третий семестр)

1. Исследования роли человеческого фактора.

2. Понятия, характеризующие человеческий (личный) фактор производства.

3. Личный фактор производства.

4. Понятие человеческого фактора.

5. Личностные компоненты поведения человека в организации.

6. Структура личности, основанная на концепции К.К. Платонова.

7. Личностные компоненты, определяющие поведение человека в организации.

8. Биологически обусловленная подсистема личности.

9. Свойства темперамента.

10. Индивидуальное познание.

11. Психические формы отражения реальности.

12. Специфика восприятия человека человеком по У. Джеймсу.

13. Схема приписывания причин.

14. Личностные компоненты поведения.

15. Социально обусловленная подсистема личности.

16. Понятие организационного поведения.

17. История развития организационного поведения.

18. Проявления организационного поведения.

19. Сфера исследования организационного поведения.

20. Методы исследования организационного поведения.

21. Исследование организационного поведения через Internet.

22. Подходы исследований организационного поведения.

23. Базисные концепции организационного поведения.

24. Основные характеристики любого индивида.

25. Взаимосвязь интересов и сверхзадачи организации.

26. Этические принципы.
27. Элементы организационного поведения.
28. Процесс взаимодействия личности и организации.
29. Психологический контракт.
30. Экономический контракт.
31. Адаптация человека к жизненным условиям.
32. Понятие «соответствие индивида и организации друг другу».
33. Факторы, определяющие взаимное соответствие организации и индивидуума.
34. Развитие личности.
35. Составляющие элементы личности.
36. Направленность личности.
37. Психические состояния человека.
38. Сущностный подход к пониманию личности.
39. Деятельностный подход к пониманию личности.
40. Различия понятий, относящихся к личности.
41. Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение.
42. Структура личности.
43. Типология личности.
44. Пятифакторная модель личности.
45. Типы темперамента по Гиппократу.
46. Теория характера Эрнста Кречмера.
47. Конституциональная теория темперамента Уильяма Герберта Шелдона.
48. Типология Карла Густава Юнга.
49. Структурная теория черт личности Реймонда Бернара Кеттелла.
50. Типология личности Рене Ле Сенна.
51. Типология личности Майерс-Бриггс.
52. Понятие «группа».
53. Характерные признаки группы.
54. Типы групп.
55. Теории возникновения групп.
56. Факторы, влияющие на формирование групп.
57. Виды групп по размеру.
58. Виды групп по природе образования.
59. Виды групп по целевому назначению.
60. Виды групп по сфере совместной деятельности.
61. Основные характеристики группы.
62. Стадии развития групп.
63. Периодизация развития групп.
64. Уровни риска принимаемых решений в группе.
65. Техника распределения ролей в группе.
66. Совокупности норм организации.
67. Подчинение. Виды подчинений.
68. Факторы, оказывающие влияние на поведение людей в группах.
69. Причины и последствия сплоченности группы.
70. Модели взаимодействия и восприятия.
71. Роль восприятия в поведении человека.

72. Свойства восприятия как когнитивного (познавательного) социально-психологического процесса.

73. Групповое принятие решений.

74. Индивидуальное принятие решений.

75. Объективная оценка работы членов коллектива.

76. Сущность лидерства.

77. Подходы к исследованию феномена лидерства.

78. Стили управления по К.Ц. Левину.

79. «Решетка лидерства» Блейка-Моутон.

80. Теория трансформирующего лидерства.

81. Теория вертикальной парной связи.

82. Ситуационная модель Фреда Эдварда Фидлера.

83. Концепция Грэна-Уль-Бьен.

84. Теория жизненного цикла Херси-Бланшарда.

85. Источники власти в организации.

86. Тактические приемы власти.

87. Управление межгрупповыми конфликтами.

88. Понятие и цели коммуникаций.

89. Коммуникация как общность символов.

90. Основные функции коммуникаций.

91. Направления коммуникаций.

92. Организационные факторы, влияющие на коммуникации.

93. Модель коммуникационного процесса.

94. Этапы процесса коммуникации.

95. Потери информации в процессе общения.

96. Характеристики эффективной обратной связи.

97. Типы воздействия на передаваемое сообщение.

98. Классификация коммуникаций в организации.

99. Субъект и средства коммуникации.

100. Факторы, влияющие на межличностные коммуникации.

101. Формы общения.

102. Каналы общения.

103. Виды цепочек «виноградной лозы».

104. Виды слухов и их характеристика.

105. Виды коммуникаций по направленности общения.

106. Типы невербальных коммуникаций.

107. Кинесические коммуникации.

108. Мимические коды эмоциональных состояний.

109. Просодические и экстралингвистические коммуникации.

110. Такесические и проксемические коммуникации.

111. Позиции общающихся сторон и их значение для общения.

112. Образцы межличностных коммуникаций в группе.

113. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компании.

114. Переменные кросс-культурных проблем международного бизнеса.

115. Аспекты национальной культуры, оказывающие влияние на организационное поведение и организационную культуру компании.

116. Типологии национальных бизнес-культур.

117. Модель национально-культурных различий А. Тромпенаарса и Ч. Хемпден-Тернера.

118. Модель изучения культурных ценностей «4+1» Г.Х. Хофстеде.

119. Модель кросс-культурной коммуникации Р.Д. Льюиса.

120. Модель низко- и высококонтекстных культур Э.Т. Холла-мл.

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
промежуточный контроль (зачёт)**

Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.	не зачтено

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки бакалавров по указанному направлению подготовки.

Председатель учебно-методической
комиссии Антрацитовского института
геосистем и технологий



И.В. Савченко

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)