

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.09.2026 13:00:50
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Товолжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

УТВЕРЖДЕНО

на заседании Высшей школы
экономики и управления

Протокол от 27.02.2026 № 8

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(фонд оценочных средств)
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

«Организационное поведение и кросс-менеджмент»

наименование дисциплины

по образовательной программе высшего образования – программе

магистратуры

бакалавриата, специалитета,
магистратуры

«Стратегический менеджмент»

наименование образовательной программы

38.04.02 «Менеджмент»

шифр, наименование направления подготовки / специальности

Составитель Марченко Т.И., доцент Высшей школы экономики и
управления, к.э.н.

ФИО, должность, структурное подразделение,
ученая степень, ученое звание

Тольятти
2026

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенции
ПК-3.	Способен управлять организацией, подразделением, группой (командой) сотрудников, проектами и сетями	ИПК-3.1. Определяет потребность в ограниченных стратегических ресурсах на основе использования соответствующих методов, а также ключевые показатели эффективности их использования ИПК-3.2. Выстраивает организационные отношения и коммуникации в системе стратегического управления организацией с учетом отраслевых стандартов ИПК-3.3. Поддерживает и совершенствует систему контроля за использованием стратегических ресурсов организации

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

Национальные и международные стандарты, лучшие практики по построению систем управления рисками

Законодательство Российской Федерации и отраслевые стандарты по управлению рисками

Современные методы и приемы психологии управления

Современные инструменты управления человеческими ресурсами

Должностные инструкции работников подразделения

Локальные нормативные акты по управлению рисками в организации

Внутренний и внешний контекст функционирования организации

Принципы теории управления изменениями

Нормы профессиональной этики

Нормы корпоративного управления и корпоративной культуры

Сущность и принципы теории и концепции взаимодействия людей в подразделении, вопросы управления человеческим капиталом, мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций и управления конфликтами

Методы и технологии обмена профессиональным опытом внутри подразделения

Принципы, методы и технологии обучения

Принципы, методы, технологии и инструменты оценки знаний, умений и личностных качеств работников

Принципы и методы создания мотивационных схем и кадрового резерва

Принципы, методы, технологии и инструменты оценки потребностей в развитии и обучении работников

Локальные нормативные акты, определяющие нормы профессиональной этики, нормы корпоративного управления и корпоративной культуры

Международные стандарты в области управления процессами

Принципы системного подхода

Основы проектного управления

Принципы и методы управления изменениями

Уметь:

Выявлять внешний и внутренний контекст функционирования организации

Ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций работников

Анализировать и координировать объем работ каждого сотрудника в подразделении

Составлять календарный план работ работников

Прогнозировать и определять потребность в работниках

Формулировать требования к сотрудникам и формировать заявки на подбор кадров

Формировать индивидуальный план развития работников

Устанавливать и поддерживать деловые контакты, связи, отношения с сотрудниками организации и заинтересованными сторонами по вопросам управления рисками

Организовывать взаимный обмен профессиональным опытом работников подразделения в целях повышения профессионального уровня

Определять и доводить до сведения работников правила взаимодействия в подразделении

Находить компромиссные решения

Оценивать реальные и потенциальные возможности работников подразделения

Анализировать коммуникационные процессы в подразделении и разрабатывать предложения по повышению их эффективности

Разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию работников

Разрабатывать программы обучения работников подразделения

Применять методы поддержания позитивного социально-психологического климата в подразделении

Применять методы аудита, оценки и аттестации работников

Оценивать деятельность подчиненных работников

Анализировать требования к системе процессного управления организации, исходя из стратегии организации, требований законодательства и регулирующих органов, международных, национальных и отраслевых стандартов

Осуществлять коммуникации, проводить рабочие совещания, находить консенсус

Руководить проектами внедрения изменений

Презентовать результаты проектов внедрения

Осуществлять коммуникации, проводить рабочие совещания, находить консенсус

Планировать и проводить инструктаж персонал

Владеть:

Подбор работников соответствующей квалификации для структурных подразделений и рабочих групп в сфере управления рисками

Определение функций, обязанностей и системы подотчетности внутри подразделения

Распределение полномочий, ответственности и задач между работниками подразделения

Координация деятельности работников подразделения

Организация обеспечения работников подразделения по управлению рисками необходимым оборудованием, материально-техническими средствами и доступом к информационным системам организации

Обсуждение проблем работы подразделения путем проведения регулярных собраний внутри подразделения

Предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций в подразделении

Оповещение работников о предстоящих изменениях

Поддержание постоянного и своевременного обмена информацией о рисках

Определение потребности в развитии и обучении работников

Организация повышения квалификации работников подразделения по вопросам деятельности подразделения

Составление и анализ мотивационных профилей работников подразделения и формирование кадрового резерва

Организация процесса представления периодических отчетов о выполненных работах работниками подразделения

Контроль выполнения работ и должностных обязанностей работниками подразделения

Контроль соблюдения работниками корпоративных правил и норм работы в организации

Внесение предложений о поощрении работников подразделения либо о наложении дисциплинарного взыскания на работников подразделения по результатам контроля эффективности их деятельности

Определение заинтересованных сторон в проектировании или доработке системы процессного управления организации

Согласование перспективного плана развития системы процессного управления организации с заинтересованными сторонами

Методическая помощь команде проекта внедрения или усовершенствования системы процессного управления организации

Планирование инструктажа, тестирования, аттестации и сертификации специалистов по процессному управлению

Проведение инструктажа, тестирования, аттестации и сертификации специалистов по процессному управлению

Инструктаж участников аудита системы процессного управления организации

1.2. Содержание дисциплины

№	Тема (раздел дисциплины) (в соответствии с РПД)	Компетенция
1	Тема 1. ТЕОРИИ ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ	ПК-3.
2	Тема 2 ЛИЧНОСТЬ И ОРГАНИЗАЦИЯ: УСТАНОВКИ, ПРОЦЕСС ВОСПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ВПЕЧАТЛЕНИЕМ	ПК-3.
3	Тема 3. МОТИВАЦИЯ: ТРУДОВОЕ МОТИВИРОВАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ	ПК-3.
4	Тема 4. ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ. КОНСТРУИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ПК-3.
5	Тема 5. ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ	ПК-3.
6	Тема 6. КОММУНИКАТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ	ПК-3.
7	Тема 7. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА. ВЛИЯНИЕ НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ ФАКТОРОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	ПК-3.
8	Тема 8. ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ МАРКЕТИНГ	ПК-3.
9	Тема 9. УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ И ПЕРСОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКА. СТРЕСС НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ	ПК-3.
10	Тема 10. МЕЖДУНАРОДНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ	ПК-3.
11	Тема 11. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ. УПРАВЛЕНИЕ НОВОВВЕДЕНИЯМИ	ПК-3.

1.3. Система оценивания по дисциплине

Дисциплина изучается в течение одного семестра.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – экзамен.

Шкала оценки уровня сформированности компетенций		Шкала оценки уровня освоения дисциплины	
Уровневая шкала оценки компетенций	100 балльная шкала, %	100 балльная шкала, %	5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл
Допороговый	Ниже 61	Ниже 61	«Неудовлетворительно» / 2
Пороговый	61-85,9	61-69,9	«Удовлетворительно» / 3
		70-85,9	«Хорошо» / 4
Повышенный	86-100	86-100	«Отлично» / 5

2. Перечень оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в ходе текущего контроля успеваемости (в процессе проведения практических занятий, тестирования, опросов).

В ходе проведения промежуточной аттестации осуществляется контроль и оценка результатов освоения компетенций.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

ПК-3. Способен управлять организацией, подразделением, группой (командой) сотрудников, проектами и сетями

1. Сформулируйте цели организационного поведения.
2. Перечислите основные методы исследования организационного поведения.

3. Сформулируйте уровни анализа организационного поведения.
4. Сформулируйте основную идею традиционного подхода к изучению проблемы организационного поведения.
5. Перечислите факторы (переменные), влияющие на индивидуальное поведение сотрудников организации.
6. Перечислите ключевые особенности поведения.
7. Дайте характеристику отношений субъекта поведения (человека) с окружающей его средой.
8. Сформулируйте определение роли, которую ожидают от человека в процессе организационного воздействия.
9. Какие роли может играть работник в организации?
10. Из каких компонентов складывается ролевое поведение человека?
11. Что относится к внешним стимулам ролевого поведения человека?
12. Как называется поведение человека, обусловленное внешними и внутренними стимулами?
13. Сформулируйте определение структуры поведения человека.
14. Сформулируйте определение девиантного поведения человека.
15. Перечислите виды контрпродуктивного поведения сотрудников организации.
16. Сформулируйте определение абсентеизма.
17. Сформулируйте причины презентеизма.
18. Можно ли сказать, что трудолюбивый человек и трудоголик – это одно и то же?
19. Можно ли рассматривать креативность и инновационность как два синонимичных качества личности?
20. Сформулируйте определение перфекционизма.
21. Сформулируйте определение стресса личности.
22. Какие виды организационного восприятия личности вы знаете?
23. Что понимается под удовлетворенностью трудом сотрудника организации?
24. Сформулируйте определение приверженности работников организации.
25. Через какие признаки организации выражается приверженность работников организации?
26. Назовите и охарактеризуйте механизмы интеграции неформальных групп в организации.
27. Какие выгоды получают сотрудники от членства в неформальной группе?
28. Сформулируйте определение групповой сплоченности.
29. Перечислите признаки превращения группы в команду.
30. Перечислите межличностные барьеры на пути эффективных коммуникаций.