Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.11.2026 10:46:59
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»

(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Управление организацией

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом
(уровень магистратуры)

Направленность/профиль:
«Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом»

Форма обучения:
очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Управление организацией». Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом» / – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т. Л. Мищенко, к. э. н., доцент

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова, к. э. н., доцент

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Управление организацией» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Управление организацией». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т. Л. Мищенко, к. э. н., доцент
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Управление организацией
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.04.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	От 15 до 30
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	*30*
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИУК-2.1. Знает, как разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения. ИУК-2.2. Умеет видеть образ результата деятельности и планировать последовательность шагов для достижения данного результата. ИУК-2.3. Владеет формированием план-графика реализации проекта в целом и план контроля его выполнения.
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ИОПК-2.1. Знает: количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований. ИОПК-2.2. Умеет: анализировать большие объемы информации, полученные из различных источников, разрабатывает обоснованные выводы при дефиците информации
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления человеческими ресурсами организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.	ИОПК-3.1. Знает: основные концепциях и лучших практиках стратегического управления человеческими ресурсами в организации и организационными изменениями. ИОПК-3.2. Умеет формировать основные элементы стратегии, планов, программ, проектов и технологий управления персоналом.

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Тема	**Код и формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Тест по теме**
Тема 1. Организация в структуре национальной экономики	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИУК-2.1. Знает, как разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые	1. Организация — это: а) любое скопление людей б) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели (целей) в) только государственное учрежд г) только коммерческая фирма Ответ: б (классическое определение организации: сознательно координируемая группа людей для достижения целей — Ч. Барнард, М. Мескон). 2. Общие признаки организации как системы включают: а) целостность, наличие целей, связей со средой, структурированность, наличие ресурсов, управление б) только наличие печати в) только численность свыше 100 человек г) только наличие устава Ответ: а (системные признаки организации). 3. Организация как открытая система означает, что она: а) изолирована от среды б) взаимодействует с внешней средой: получает ресурсы, обменивается результатами, адаптируется к изменениям в) не зависит от клиентов и поставщиков г) работает без обратной связи

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
		результаты и возможные сферы их применения.	Ответ: б (свойства открытой системы: обмен со средой, адаптация). 4. Внутренняя среда организации включает: а) цели, структуру, задачи, технологию, людей, культуру б) только конкурентов в) только налоги г) только аренду офиса Ответ: а (классические внутренние переменные по Мескону: цели, структура, задачи, технологии, люди). 5. Факторы прямого воздействия внешней среды: а) потребители, поставщики, конкуренты, законы, трудовые ресурсы б) только состояние мировой экономики в) только демография г) только климат Ответ: а (факторы прямого воздействия); факторы косвенного воздействия — состояние экономики, политика, технология, культура, социально-политические условия.
Тема 2. Организация и предпринимательская деятельность	О П К - 2 . Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ИОПК-2.2. Умеет: анализировать большие объемы информации, полученные из различных источников, разрабатывает обоснованные выводы при дефиците информации	6. Миссия организации — это: а) план продаж б) основная общая цель организации, выражающая её предназначение и роль в обществе, для которой она существует в) уставный капитал г) девиз для рекламы Ответ: б (миссия — основная цель, смысл существования организации). 7. Цели организации должны удовлетворять критериям SMART: а) быть абстрактными и неизмеримыми б) быть конкретными, измеримыми, достижимыми, значимыми (релевантными) и определёнными по времени в) только финансовыми g) быть только краткосрочными Ответ: б (требования SMART к целеполаганию). 8. Дерево целей организации — это: а) график отпусков б) иерархическая структура целей: главная цель декомпозируется на цели подуровней (подцели), согласованные между собой в) перечень обязанностей г) оргструктура компании Ответ: б (дерево целей — модель декомпозиции целей).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 3. Экономические ресурсы и капитал организации	О П К - 2 . Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ИОПК-2.1. Знает: количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований.	9. Основные функции менеджмента (классическая модель): а) планирование, организация, мотивация, контроль (+ координация/связующие процессы) б) только контроль в) только найм г) только реклама Ответ: а (четыре базовые функции управления; классическая циклическая модель). 10. Планирование как функция управления — это: а) фантазии о будущем б) определение целей и способов их достижения, распределение ресурсов и действий во времени в) только составление бюджета г) только приказы «на завтра» Ответ: б (сущность планирования). 11. Функция организации (organizing) в менеджменте предполагает: а) только найм персонала б) формирование структуры: распределение задач, полномочий и ответственности, создание условий для выполнения планов в) только аренду офиса г) только мотивацию Ответ: б (функция организации — построение структуры и распределение полномочий). 12. Делегирование — это: а) перекладывание неприятных задач б) передача задач и полномочий лицу, принимающему ответственность за их выполнение; вместе с полномочиями передаётся ответственность за результат в) отказ от контроля g) только приказ сотруднику без полномочий Ответ: б (делегирование = задачи + полномочия + ответственность).
		ИОПК-2.2. Умеет: анализировать большие объемы информации, полученные из различных источников	13. Линейные полномочия отличаются от функциональных тем, что: а) это одно и то же б) линейные — полномочия передавать задания и требовать исполнения в своей цепочке командования; функциональные — право давать указания вне прямого подчинения (финансы, HR, безопасность) в) функциональных не бывает г) линейные всегда сильнее Ответ: б (разграничение типов полномочий). 14. Контроль как функция управления включает

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
		, разрабатывает обоснованные выводы при дефиците информации	этапы: а) установление стандартов (критериев) → измерение результатов → сопоставление со стандартами → корректировка б) только проверка опозданий в) только отчётность г) этапов нет Ответ: а (этапы контроля по Мескону). 15. Эффективный контроль в организации должен быть: а) тотальным слежением б) стратегически направленным, своевременным, экономичным, ориентированным на результаты и людей в) максимально дорогим г) только письменным Ответ: б (характеристики эффективного контроля). 16. Цикл PDCA (Деминга) включает: а) план → исполнение (do) → проверка (check) → корректировка/улучшение (act) б) только проверку в) только исполнение г) этапов нет Ответ: а (цикл Деминга: Plan–Do–Check–Act — основа непрерывного улучшения).
Тема 4. Производственная и организационная структура организации	О П К - 3 . Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления человеческими ресурсами организации в динамичной среде и оценивать их социальную и	ИОПК-3.1. Знает: основные концепциях и лучших практиках стратегического управления человеческими ресурсами в организации и организационными изменениями.	17. Стратегия организации — это: а) план бюджета на месяц б) обобщающая модель действий для достижения долгосрочных целей: генеральное направление развития, распределение ресурсов и способов достижения целей в) список текущих задач г) протокол совещания Ответ: б (сущность стратегии). 18. Этапы стратегического менеджмента: а) определение миссии и целей → анализ среды (SWOT) → выбор стратегии → реализация → контроль и оценка б) только контроль в) сразу внедрение без анализа г) этапов нет Ответ: а (последовательность стратегического процесса). 19. Виды стратегий по уровню: а) корпоративная (портфельная), деловая (конкурентная), функциональные (маркетинг, финансы, персонал, производство), операционная б) только операционная в) только маркетинговая г) уровней нет

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
	экономическую эффективность.		Ответ: а (иерархия стратегий организации). 20. Конкурентные стратегии по М. Портеру: а) лидерство по издержкам, дифференциация, фокусирование (концентрация на сегменте) б) только дифференциация в) только снижение цен г) стратегий нет Ответ: а (базовые конкурентные стратегии Портера). 21. Базовые корпоративные стратегии роста (по И. Ансоффу / матрица «продукт — рынок»): а) концентрированный рост (рынки/продукты), интегрированный рост, диверсификация, сокращение б) только диверсификация в) только рост продаж г) видов нет Ответ: а (классификация эталонных стратегий развития бизнеса). 22. SWOT-анализ предполагает выявление: а) сильных и слабых сторон организации, возможностей и угроз внешней среды б) только доходов в) только слабостей г) только угроз Ответ: а (содержание SWOT-анализа). 23. Бюджет организации отличается от бизнес-плана тем, что: а) это одно и то же б) бюджет — количественный план в денежном выражении на короткий период (год/квартал), бизнес-план — обоснование проекта/бизнеса на средне- и долгосрочный горизонт с анализом рынка и рисков в) бизнес-план ведётся каждый месяц г) бюджет не нужен Ответ: б (разграничение бюджета и бизнес-плана). 24. Ассортиментная (продуктовая) политика относится к: а) только внутренним вопросам бухгалтерии б) области маркетинговой стратегии: управление портфелем продуктов и их жизненными циклами в) только кадровым вопросам г) только налогам Ответ: б (ассортиментная политика — элемент маркетинговой стратегии).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 5. Экономическая стратегия организации	О П К - 3 . Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления человеческими ресурсами организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.	ИОПК-3.1. Знает: основные концепциях и лучших практиках стратегического управления человеческими ресурсами в организации и организационными изменениями.	25. Организационная структура управления — это: а) список телефонов б) упорядоченная совокупность взаимосвязанных подразделений и связей между ними, обеспечивающая распределение задач, полномочий и ответственности в) схема офиса г) график отпусков Ответ: б (сущность оргструктуры). 26. К типам оргструктур относятся: а) линейная, линейно-функциональная, дивизиональная, матричная, проектная (в т.ч. сетевые и экосистемные модели) б) только линейная в) только матричная г) типов нет Ответ: а (перечень основных типов структур). 27. Линейная структура управления характеризуется: а) матричным двойным подчинением б) прямым единоначалием: каждый работник подчинён одному руководителю; проста и чётка, но негибка и перегружает руководителя в) множеством функциональных служб г) сетью равноправных узлов Ответ: б (свойства линейной структуры). 28. Дивизиональная структура предполагает выделение подразделений по: а) продуктам, регионам или группам потребителей с наделением их относительной самостоятельности и ответственности за прибыль б) только стажу сотрудников в) только алфавиту г) только размеру кабинетов Ответ: а (критерии дивизионализации: продукт, регион, потребитель). 29. Матричная структура отличается: а) строгим единоначалием б) двойным подчинением: функциональному руководителю и руководителю проекта/программы; применяется при сложных проектах и разработках в) отсутствием связей между подразделениями г) только иерархией Ответ: б (сущность матричной структуры).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			30. Недостаток матричной структуры: а) избыточная жёсткость б) конфликты приоритетов при двойном подчинении, размывание ответственности, высокая требовательность к коммуникациям в) слишком простая г) недостаток очевиден только в малых фирмах Ответ: б (типичные проблемы матричной структуры). 31. Тенденция современных оргдизайнов — переход к: а) всё более высоким иерархиям б) плоским структурам, сокращению уровней управления, сетевым и командным моделям, агил-подходам в) строгой централизации всего г) структуре «как в 1990-х» Ответ: б (современные тренды оргдизайна: плоские и сетевые структуры).
		ИОПК-3.2. Умеет формировать основные элементы стратегии, планов, программ, проектов и технологий управления персоналом.	32. Норма управляемости (span of control) — это: а) количество уровней управления б) число работников, непосредственно подчинённых одному руководителю; оптимальный диапазон зависит от сложности задач и характера работы в) размер оклада руководителя г) число этажей офиса Ответ: б (сущность нормы управляемости). 33. Централизация и децентрализация управления означают: а) одно и то же б) централизация — концентрация принятия решений на верхнем уровне; децентрализация — передача решений на нижние уровни; реальная структура всегда сочетает оба принципа в) выбор «или–или» без компромисса г) понятия не связаны с решениями Ответ: б (баланс централизации и децентрализации — степень, а не крайности). 34. Департаментализация — это деление организации на: а) блоки по функциям, продуктам, регионам, потребителям, процессам б) только отделы бухгалтерии в) только цеха г) деления не существует Ответ: а (критерии департаментализации).

Критерии оценивания диагностической работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий