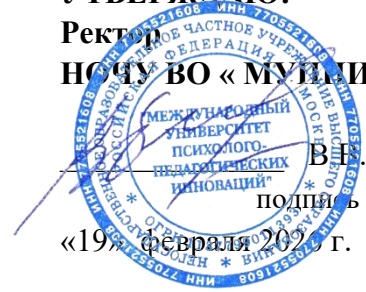


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.06.2026 18:23:39
Уникальный программный ключ:
8d665791f4049770b670b22cf26587a2f741522e

**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего
образования «МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»**

УТВЕРЖАЮ:

**Ректор
НОЧУ ВО «МУИИ»**



В.В. Борисова

подпись

«19» февраля 2026 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

**ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные
организационно-управленческие решения, оценивать их операционную
и организационную эффективность, социальную значимость,
обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-
культурной) и динамичной среды**

**направление подготовки
38.04.02 Менеджмент**

**Профиль подготовки:
«Стратегический менеджмент и инновации»**

Квалификация (степень) выпускника – магистр

**Форма обучения
Очная, заочная**

Москва 2026 г.

ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

ИОПК-3.1. Самостоятельно разрабатывает, обосновывает и способствует реализации организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.

ИОПК-3.2. Участвует в реализации принятых решений и проводит оценку их операционной и организационной эффективности в условиях сложной (в том числе кросскультурной) и динамичной среды.

Компетенция формируется дисциплинами:

Очная форма обучения

Управление устойчивым развитием организации	2 семестр
Управление знаниями и талантами в бизнес-среде	3 семестр
Практика по профилю профессиональной деятельности	4 семестр

Заочная форма обучения

Управление устойчивым развитием организации	3 семестр
Управление знаниями и талантами в бизнес-среде	3 семестр
Практика по профилю профессиональной деятельности	5 семестр

Вопросы и задания для проверки сформированности компетенции

Дисциплина «Управление устойчивым развитием организации»

Задания в открытой форме

1. Опишите сущность организационных изменений.
2. Перечислите виды и особенности организационных структур.
3. Назовите причины и признаки необходимости организационных изменений.
4. Перечислите и охарактеризуйте типы организационных изменений.
5. Дайте определение понятию «Бенчмаркинг» и назовите его виды.
6. Раскройте сущность концепций организационных изменений «Е» и «О».
7. Перечислите этапы в модели конгруэнтности организационного поведения Надлера-Ташмена
8. Опишите модель жизненного цикла организации Адизеса.
9. Назовите этапы развития организации в рамках концепции Грейнера.
10. Опишите основные компоненты процесса преобразований согласно концепции, разработанной компанией «McKinsey».
11. Перечислите и опишите виды причин сопротивления организационным изменениям.

12. Назовите основные причины сопротивления организационным изменениям и методы их преодоления согласно Д. Коттеру и Л. Шлесингеру.
13. Опишите сущность и назовите функции организационной культуры.
14. Перечислите виды организационной культуры.
15. Опишите уровни организационной культуры по Шайну.
16. Дайте определение понятию «Реинжиниринг организации».
17. Дайте определение понятию «Реорганизация».
18. Дайте определение понятию «Реструктуризация организации».
19. Дайте определение понятию «Реформирование» в деятельности организации.
20. Опишите составляющие концепции Курта Левина, модели «разморозка – изменения – заморозка».
21. Раскройте суть метода анализа силовых полей К. Левина.
22. Опишите Модель Коттера (цикл изменений в организации) и назовите основные этапы цикла.
23. Назовите основную особенность концепции «Организационный айсберг» С. Германа.
24. Перечислите способы вмешательства и рычаги изменений в организационной структуре
25. Перечислите существующие модели вмешательства в организационную структуру
26. Перечислите четыре модели организационного развития.
27. Дайте определение понятиям «Диаграмма Ганта» и «Сетевое планирование».
28. Опишите матрицу проведения изменений Д. Пью.
29. Перечислите и опишите элементы модели организационных изменений «7S».
30. Перечислите элементы модели организационных изменений «VOCATE».

Тестовые вопросы по дисциплине

Вопрос 1. Основная цель организационных изменений:

- А) сократить персонал;
- Б) устранить недостатки во внутренней среде организации;
- В) изменить выпускаемые продукты и структуру;
- Г) устранить слабые стороны организации, укрепить сильные стороны организации, адаптировать организацию к изменению внешней среды.**

Вопрос 2. Модель организационных изменений Кемерон и Грина:

- А) делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации;
- Б) акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации;
- В) описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений;**
- Г) расширяет модель К. Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе.

Вопрос 3. Модель изменений «размораживание – действие – замораживание» предложена:

- А) Коттером;
- Б) Грейнером;
- В) Мильнером;

Г) **Левином.**

Вопрос 4. Модель организационных изменений Коттера:

- А) делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации;
- Б) расширяет модель К. Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе;**
- В) акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации;
- Г) описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений.

Вопрос 5. Модель процесса организационных изменений – это ...:

- А) набор математических формул;
- Б) упрощенное описание действий специалистов по проведению изменений;**
- В) описание опыта проведения изменений в какой-либо организации;
- Г) в практике управления изменениями не используется.

Вопрос 6. Для проведения изменений в организации требуется:

- А) желание руководства;
- Б) наличие проблем;
- В) наличие проблем, ресурсов, готовность персонала и руководства;**
- Г) отсутствие сопротивления изменениям.

Вопрос 7. Модель Надлера - Ташмена:

- А) описывает текущее состояние и основные направления изменений;**
- Б) описывает основные этапы проведения изменений;
- В) описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения;
- Г) показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях.

Вопрос 8. Модель К.Левина «Анализ поля сил»:

- А) описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения;**
- Б) описывает текущее состояние и основные направления изменений;
- В) показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях;
- Г) описывает основные этапы проведения изменений.

Вопрос 9. Основные методы снижения сопротивления изменениям:

- А) материальное и моральное стимулирование;
- Б) информирование и общение; участие и вовлечение; помощь и поддержка; переговоры и соглашения; манипуляция и кооптация; явное и неявное принуждение;**
- В) издание приказов, распоряжений
- Г) увольнение, понижение по должности.

Вопрос 10. Основные виды сопротивления изменениям:

- А) сопротивление подчиненных, сопротивление руководителей;
- Б) индивидуальное, групповое, системное;**
- В) открытое и закрытое;

Г) логическое, социологическое, психологическое.

Дисциплина «Управление знаниями и талантами в бизнес-среде»

Задания в открытой форме

1. Раскройте понятие «знания» в экономической литературе
2. Назовите виды знаний необходимые для выработки стратегии действий
3. Опишите роль знаний в формировании стратегии.
4. Раскройте суть креативных знаний
5. Назовите базовые стратегии управления знаниями
6. Опишите стратегию интеграции в управлении знаниями
7. Назовите преимущества стратегии диффузии знаний
8. Охарактеризуйте применение стратегии кодификации
9. Опишите стратегию персонализации
10. Раскройте значение оценки эффективности реализации стратегии управления знаниями
11. Назовите подходы к оценке эффективности управления знаниями
12. Раскройте суть эффективной реализации стратегии управления знаниями
13. Опишите качественные и количественные метрики в управлении знаниями
14. Раскройте суть мониторинга и факторного анализа в управлении знаниями
15. Раскройте суть оценки эффективности реализации стратегии управления знаниями

Тестовые вопросы по дисциплине

Вопрос 1. Что такое управление знаниями

- A) Процесс хранения информации
- B) Процесс создания, распространения и использования знаний**
- C) Процесс управления персоналом
- D) Процесс финансового планирования

Вопрос 2. Какой из следующих факторов не является частью управления знаниями

- A) Создание базы данных
- B) Обучение сотрудников
- C) Увеличение прибыли**
- D) Разработка стратегий

Вопрос 3. Какой из следующих типов знаний является явным

- A) Личный опыт
- B) Процедуры и инструкции**
- C) Интуиция
- D) Неписанные правила

Вопрос 4. Что такое неявные знания

- A) Знания, которые легко документировать
- B) Знания, основанные на личном опыте и интуиции**
- C) Знания, доступные всем сотрудникам
- D) Знания, которые можно легко передать через книги

Вопрос 5. Какой из следующих подходов к управлению знаниями называется кодификацией

- A) Передача знаний через личные взаимодействия
- B) Документирование и систематизация знаний**
- C) Создание инновационных идей
- D) Изоляция от других

Вопрос 6. Что подразумевает стратегия персонализации в управлении знаниями

- A) Фокус на документировании знаний
- B) Обмен знаниями через личные взаимодействия**
- C) Использование технологий для автоматизации процессов
- D) Сокращение затрат на обучение

Вопрос 7. Какой из следующих инструментов часто используется для управления знаниями

- A) База данных знаний (Knowledge Base)**
- B) Таблицы Excel
- C) Программное обеспечение для бухгалтерии
- D) Офисные приложения

Вопрос 8. Что такое система управления контентом (CMS)

- A) Инструмент для управления проектами
- B) Платформа для создания и управления цифровым контентом**
- C) Программа для учета финансовых операций
- D) Система для анализа данных

Вопрос 9. Какую роль играет культура организации в управлении знаниями

- A) Не имеет значения
- B) Определяет подход к обмену и использованию знаний**
- C) Влияет только на финансовые показатели
- D) Ограничивает инновации

Вопрос 10. Что способствует созданию культуры обмена знаниями в организации

- A) Конфиденциальность информации
- B) Поощрение сотрудничества и открытости**
- C) Жесткие правила и регламенты
- D) Индивидуальные достижения

Вопрос 11. Какой из следующих методов может быть использован для оценки эффективности управления знаниями

- A) Мониторинг финансовых показателей только
- B) Опросы сотрудников о удовлетворенности процессами обмена знаниями**
- C) Игнорирование обратной связи от сотрудников

D) Сравнение с конкурентами без анализа внутренних процессов

Вопрос 12. Что подразумевает использование KPI (ключевых показателей эффективности)

A) Оценка только финансовых результатов компании.

B) Измерение успеха в различных аспектах управления знаниями.

C) Оценка только производительности сотрудников.

D) Игнорирование качества услуг или продуктов.

Вопрос 13. Какую роль играют информационные технологии в управлении знаниями?

A) Они не имеют значения.

B) Они помогают автоматизировать процессы обмена и хранения знаний.

C) Они заменяют необходимость в человеческом взаимодействии.

D) Они усложняют процессы управления.

Вопрос 14. Что такое социальные сети в контексте управления знаниями?

A) Платформы для общения между друзьями.

B) Инструменты для обмена опытом и идеями между сотрудниками.

C) Системы для учета клиентов.

D) Программы для анализа рыночных данных.

Вопрос 15. Какая из следующих проблем может возникнуть при управлении знаниями

A) Избыточное количество информации.

B) Высокая вовлеченность сотрудников.

C) Эффективное сотрудничество.

D) Успешная реализация стратегии.

Вопрос 16. Что может препятствовать эффективному обмену знаниями в организации

A) Открытость и доступность информации.

B) Конфиденциальность и конкуренция между отделами.

C) Поддержка со стороны руководства.

D) Общие цели команды.

Вопрос 17. Какую роль играет лидерство в управлении знаниями

A) Лидеры не влияют на управление знаниями.

B) Лидеры формируют культуру обмена и поддержки знаний.

C) Лидеры только контролируют выполнение задач.

D) Лидеры не должны вмешиваться в процессы обмена знаниями.

Вопрос 18. Что такое "лидерство мысли" в контексте управления знаниями

A) Способность лидеров игнорировать мнения сотрудников.

B) Способность лидеров делиться своими идеями и вдохновлять других на инновации.

C) Способность лидеров контролировать все процессы без обратной связи.

D) Способность лидеров избегать изменений.

Вопрос 19. Какая из следующих стратегий может повысить мотивацию сотрудников к обмену знаниями

A). Игнорирование вклада сотрудников в процесс обмена знаниями

В). Создание системы вознаграждений за активное участие в обмене знаниями

С). Установление строгих правил о том, кто может делиться знаниями

Д). Запрет на обсуждение идей между сотрудниками

– Правильный ответ: В

Вопрос 20. Какое из следующих действий может способствовать инновациям через управление знаниями

А) Ограничение доступа к информации

В) Поощрение сотрудничества между различными отделами

С) Игнорирование идей сотрудников

Д) Установление жестких правил о том, как должны работать команды

Практика по профилю профессиональной деятельности

Задания в открытой форме

1. Проанализируйте методы принятия управленческих решений, применяемые в практике управленческой деятельности.
2. Опишите информационно-коммуникационные технологии, применяемые в организации для целей решения стандартных задач профессиональной деятельности менеджера
3. Опишите применяемые в организации экономические подходы к управлению.
4. Опишите основные и поддерживающие бизнес-процессы организации
5. Предложите возможные проекты по оптимизации бизнес-процессов
6. Проанализируйте распределение функций и полномочий в сфере управления организацией
7. Опишите правила документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
8. Опишите направления совершенствования бизнес-модели организации, с учетом новых рыночных возможностей
9. Охарактеризуйте выполнение основных требований информационной безопасности при использовании в организации информационно-коммуникационных технологий для целей решения стандартных задач профессиональной деятельности менеджера
10. Перечислите и обоснуйте организационно-управленческие решения, которые могут быть предложены для целей совершенствования системы менеджмента
11. Опишите основные приемы поэтапного контроля реализации бизнес-проектов, используемые в организации
12. Предложите организационно-управленческие решения по практическим вариантам инновационных стратегий развития организации
13. Предложите решения стратегических задач управления с использованием интеллектуальных информационно-аналитических систем
14. Проанализируйте возможность применения в организации автоматизированных систем управления
15. Представьте методы оценки уровня информационного обеспечения менеджмента организации

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по 100 – бальной системе.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
ИОПК-3.1. Самостоятельно разрабатывает, обосновывает и способствует реализации организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды. ИОПК-3.2. Участвует в реализации принятых решений и проводит оценку их операционной и организационной эффективности в условиях сложной (в том числе кросскультурной) и динамичной среды.	выполнение 70% и более оценочных средств по определению уровня достижения результатов обучения по дисциплине