

**Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

**Направление подготовки/специальность: 38.04.02 Менеджмент**

**Наименование образовательной программы: Бизнес администрирование**

**Уровень образования: высшее образование - магистратура**

**Форма обучения: Заочная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
Организационное поведение**

**Москва  
2023**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Орлова Е.С.
	Идентификатор	Rb8ff0f77-OrlovaYS-0ceb9397

(подпись)

Е.С. Орлова

(расшифровка  
подписи)

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(расшифровка  
подписи)

Заведующий  
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(расшифровка  
подписи)

## ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Оценочные материалы по дисциплине предназначены для оценки: достижения обучающимися запланированных результатов обучения по дисциплине, этапа формирования запланированных компетенций и уровня освоения дисциплины.

Оценочные материалы по дисциплине включают оценочные средства для проведения мероприятий текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Формируемые у обучающегося компетенции:

1. УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ИД-1 Демонстрирует понимание принципов командной работы

ИД-2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи

2. УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

ИД-3 Использует современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации

3. УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ИД-1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций

ИД-2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий

и включает:

**для текущего контроля успеваемости:**

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Организационные изменения (Тестирование)

2. Организация, как социальная система (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Поведение работника в организации (Контрольная работа)

### БРС дисциплины

2 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %			
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3
	Срок КМ:	6	9	12
Организация как социальная система и ее структура				
Организация и ее структура		+		
Интеграционные процессы в управлении		+		
Поведение индивида и группы в организации		+		

Поведение работника в организации			
Восприятие		+	
Мотивация и стимулирование сотрудников		+	
Коммуникации в организации		+	
Лидерство в организации		+	
Организационная культура		+	
Конфликты в организации		+	
Организационные изменения и управление ими			
Стресс			+
Управление поведением организации			+
Изменения в организации			+
Разработка и принятие управленческого решения			+
Вес КМ:	35	35	30

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

## СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### *I. Оценочные средства для оценки запланированных результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций*

Индекс компетенции	Индикатор	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Контрольная точка
УК-3	ИД-1 <sub>УК-3</sub> Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: понятие и сущность организационного поведения Уметь: выбирать стиль лидерства в профессиональной деятельности	Поведение работника в организации (Контрольная работа) Организационные изменения (Тестирование)
УК-3	ИД-2 <sub>УК-3</sub> Руководит членами команды для достижения поставленной задачи		
УК-4	ИД-3 <sub>УК-4</sub> Использует современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации	Знать: принципы эффективного формирования команды Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	Поведение работника в организации (Контрольная работа) Организационные изменения (Тестирование)
УК-5	ИД-1 <sub>УК-5</sub> Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия	Организация, как социальная система (Тестирование)
УК-5	ИД-2 <sub>УК-5</sub> Выстраивает социальное	Уметь: осуществлять научный	Поведение работника в организации (Контрольная работа)

	взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	анализ явлений и процессов социальной практики в целях оптимизации организационного поведения личности, группы, организации	
--	--	---	--

## II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

### КМ-1. Организация, как социальная система

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 35

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизованный уникальным логином и паролем

#### Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Организация как социальная система и ее структура"

#### Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия</p>	<p>1. Организация – это:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. это процесс, представляющий собой совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого,</li><li>2. явление, представляющее собой реальное объединение компонентов, служащих для выполнения единой задачи,</li><li>3. упорядоченная система, нечто целое, созданное из отдельных частей и элементов для осуществления целенаправленной деятельности,</li><li>4. все вышеперечисленные варианты верны.</li></ol> <p>Ответ: 1</p> <p>2. Свойство организации, при котором потенциал системы может быть большим, равным или меньшим суммы потенциалов составляющих его элементов – называется:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. эмерджентность,</li><li>2. связность,</li><li>3. самосохранение,</li><li>4. организационная целостность,</li><li>5. синергизм</li></ol> <p>Ответ: 1</p> <p>3. Применительно к организации выделяют:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. искусственные и естественные системы,</li><li>2. открытые и закрытые системы,</li><li>3. полностью и частично предсказуемые системы,</li><li>4. все ответы верны</li></ol> <p>Ответ: 4</p> <p>4. Свойство восприятия отражать объекты и явления реального мира не в виде набора несвязанных друг с другом ощущений, а в форме отдельных целостных образов конкретных предметов</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. называется:</li></ol>
---	--

	<p>2. предметность, 3. структурность, 4. активность, 5. осмысленность Ответ: 2</p> <p>5.Техническая подсистема включает в себя: 1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности, 2. живой мир планеты Земля, 3. наличие человека в качестве объекта управления, 4. нет верного ответа Ответ: 1</p> <p>6.Социальная подсистема включает в себя: 1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности 2. живой мир планеты Земля, 3. наличие человека в качестве объекта управления 4. нет верного ответа Ответ: 3</p> <p>7.Построение аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы характерно для: 1. линейной структуры управления, 2. функциональной структуры, 3. линейно-штабной структуры, 4. матричной структуры управления Ответ: 1</p>
--	---

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 85*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если большинство вопросов раскрыто, выбрано верное направление для решения задач*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

**КМ-2. Поведение работника в организации**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 35

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Выполненные задания отправляются в СДО "Прометей" в рамках функционала "письменная работа".

**Краткое содержание задания:**



Проверка знаний по теме "Природа поведения работника в организации"

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Уметь: выбирать стиль лидерства в профессиональной деятельности</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Цель бизнеса»</li> <li>2.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Принятие решений»</li> <li>3.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Если руководителя захлестывают эмоции, то он может неправильно понять собеседника». Аргументируйте свою позицию</li> <li>4.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Образ компании»</li> </ol>
<p>Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «В процессе общения невербальные сигналы собеседников должны способствовать усилению речи». Аргументируйте свою позицию</li> <li>2.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Чтобы уточнить мнение собеседника, следует задавать ему как можно больше вопросов». Аргументируйте свою позицию</li> <li>3.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Чтобы сократить время коммуникации, следует перебить собеседника и прямо сказать ему о дефиците своего времени». Аргументируйте свою позицию</li> <li>4.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Человеческие отношения»</li> </ol>
<p>Уметь: осуществлять научный анализ явлений и процессов социальной практики в целях оптимизации организационного поведения личности, группы, организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Коммуникации – важнейшая составная часть деятельности менеджеров». Аргументируйте свою позицию</li> <li>2.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств и информационных технологий, наиболее значимы для изучения организационного поведения».</li> <li>Аргументируйте свою позицию</li> <li>3.Проанализируйте следующее утверждение и укажите, верно ли оно: «Наличие обратных связей – важное условие коммуникаций». Аргументируйте свою позицию</li> <li>4.Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российской компаний по характеристике «Работники»</li> <li>5.Проведите сравнительный анализ организационной</li> </ol>

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 85*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если большинство вопросов раскрыто, выбрано верное направление для решения задач*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

**КМ-3. Организационные изменения**

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 30

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизованный уникальным логином и паролем

**Краткое содержание задания:**

Проверка знаний по теме "Групповое поведение в организации"

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Знать: понятие и сущность организационного поведения</p>	<p>1.Потоки информации, проходящие через командные цепочки организации и обеспечивающие взаимодействие ее различных отделов и подразделений – называют:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. нисходящими организационными коммуникациями</li> <li>2. восходящими организационными коммуникациями</li> <li>3. горизонтальными организационными коммуникациями</li> <li>4. вертикальными организационными коммуникациями</li> </ol> <p>Ответ: 3</p> <p>2.Радикальное преобразование организации предполагает:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. фундаментальное изменение организации, затрагивающее ее миссию и организационную культуру</li> <li>2. радикальные изменения, вызванные, например, слиянием с другой организацией, но без изменения отрасли</li> <li>3. изменение производственного процесса, а также</li> </ol>
---	--

	<p>маркетинга с целью вывода нового продукта на рынок</p> <p>4. проведение преобразований в маркетинговой сфере с целью поддержания интереса к продукту организации</p> <p>Ответ: 2</p> <p>3.Обычное изменение в организации предполагает:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. фундаментальное изменение организации, затрагивающее ее миссию и организационную культуру</li> <li>2. радикальные изменения, вызванные, например, слиянием с другой организацией, но без изменения отрасли</li> <li>3. изменение производственного процесса, а также маркетинга с целью вывода нового продукта на рынок</li> <li>4. проведение преобразований в маркетинговой сфере с целью поддержания интереса к продукту организации</li> </ol> <p>Ответ: 4</p>
<p>Знать: принципы эффективного формирования команды</p>	<p>1.Информация, переносимая «виноградной лозой», которая распространяется без предоставления общепринятых свидетельств достоверности – называется...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. распоряжения</li> <li>2. слухи</li> <li>3. приказы</li> <li>4. все ответы верны</li> </ol> <p>Ответ: 2</p> <p>2.Выделяют ... психологических типов ЛПР:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3</li> <li>2. 4</li> <li>3. 5</li> <li>4. 6</li> </ol> <p>Ответ: 3</p> <p>3.Контроль, направленный на поиск виновных при неэффективном исполнении решения, называется:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формализованная регуляция</li> <li>2. Упреждающий контроль</li> <li>3. Контроль постфактум</li> <li>4. Регулярный контроль</li> </ol> <p>Ответ: 3</p> <p>4.Все источники стресса могут быть условно разделены на группы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. внешние и внутренние факторы</li> <li>2. факторы, зависящие от организации и от работника</li> <li>3. внешние факторы и факторы, зависящие от организации и от работника</li> <li>4. внешние и внутренние факторы, и факторы, зависящие от организации и от работника</li> </ol> <p>Ответ: 3</p> <p>5.Один руководитель и один план для совокупности</p>

	<p>операций, направленных на достижение одной и той же цели, характерно для принципа управления:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Единство распорядительства</li> <li>2. Единство руководства</li> <li>3. Вознаграждения персонала</li> <li>4. Централизация</li> </ol> <p>Ответ: 2</p>
--	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 85*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если большинство вопросов раскрыто, выбрано верное направление для решения задач*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

## 2 семестр

**Форма промежуточной аттестации:** Зачет с оценкой

### Пример билета

Вид билета связан с интерфейсом сервиса "Прометей"



### Процедура проведения

В тесте 20 вопросов встречаются вопросы следующих типов: 1. с одним вариантом ответа ( в вопросах «один из многих», система сравнивает ответ слушателя с правильным ответом и автоматически выставляет за него назначенный балл) 2. с выбором нескольких вариантов ответов ( в вопросах «многие из многих» система оценивает каждый ответ отдельно; есть возможность разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 3. на соответствие слушатель должен привести в соответствие левую и правую часть ответа (в вопросах «соответствие» система оценивает каждый ответ отдельно; можно разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 4. развернутый ответ, вводится в ручную в специально отведенное поле (ручная оценка преподавателем)

### *1. Перечень компетенций/индикаторов и контрольных вопросов проверки результатов освоения дисциплины*

**1. Компетенция/Индикатор:** ИД-1ук-3 Демонстрирует понимание принципов командной работы

#### **Вопросы, задания**

1. Мотивация и стимулирование. Функции мотивов, мотивационное ядро, структура мотивационного ядра. Теории мотивации. Пирамида потребностей Абрахама Маслоу, двухфакторная теория Фредерика Герцберга. Теории мотивации. Теория Дэвида Мак Клеланда. Расширенная модель ожидания Портера – Лоулера. Теории мотивации. Теория усиления В.Ф.Скиннера. Теория «X» и «Y» Мак Грегора
2. Конфликт в организации. Природа и типы конфликтов в организации. Позитивные и негативные функции конфликта. Причины и последствия конфликтов. Методы разрешения конфликтной ситуации
3. Понятие группы. Формальные и неформальные группы. Основные характеристики группы. Факторы группового поведения. Функции и виды групп. Формирование сплочённой группы. Стадии развития коллектива. Понятие организационной культуры. Корпоративная культура и ее уровни. Виды организационной культуры
4. Понятие и источники стресса. Последствия стресса. Понятие и источники стресса. Стратегия управления стрессом

## Материалы для проверки остаточных знаний

1. Человеческий капитал – это:

Ответы:

- а) имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций
- б) совокупность работников организации
- в) управленческий аппарат
- г) все варианты верны

Верный ответ: а

2. Формирование коллективов с учетом типов личности и характера работников, создание нормального психологического климата, творческой атмосферы – характеризует:

Ответы:

- а) административные методы управления персоналом
- б) экономические методы управления персоналом
- в) социально-психологические методы управления персоналом
- г) духовно-нравственные методы управления персоналом

Верный ответ: в

3. Основоположителем классического подхода к управлению принято считать:

Ответы:

- а) Ф. Тейлора
- б) Э. Мэйо
- в) Ф. и Л. Гилберт
- г) Г. Беккера

Верный ответ: а

**2. Компетенция/Индикатор:** ИД-3<sub>УК-4</sub> Использует современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации

## Вопросы, задания

1. Сущность, свойства и процесс восприятия. Избирательность восприятия. Внешние и внутренние факторы восприятия. Законы и эффекты восприятия. Эффект ореола. Эффект последовательности. Эффект «присутствия»

2. Организационная структура предприятия. Линейно-штабная, матричная и функциональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки

3. Организационная структура предприятия. Линейная, линейно-функциональная и дивизиональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки

## Материалы для проверки остаточных знаний

1. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений

Ответы:

- а) Альберт Бандура
- б) Элтон Мэйо
- в) Джордж Келли

Верный ответ: б

2. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

Ответы:

- а) В низкой дисциплине в коллективе
- б) В отсутствии авторитета у руководителя
- в) В перегрузке официальных каналов связи
- г) В неформальной структуре организации
- д) В демократическом стиле руководства

Верный ответ: г

3. Уход от конфликта, связанный с отсутствием желания кооперироваться с другими или решать самому возникшую проблему, чтобы не попасть в ситуацию, чреватую разногласиями – это:

Ответы:

- а) принуждение
- б) уклонение
- в) компромисс

Верный ответ: б

**3. Компетенция/Индикатор:** ИД-1<sub>УК-5</sub> Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций

#### **Вопросы, задания**

1. Законы и эффекты восприятия. «Эффект снисходительности». Эффект «физиогномической редукции». «Эффект проекции». Фундаментальная ошибка атрибуции.

Формирование впечатлений и управление впечатлениями

2. Понятие и сущность организации. Организация как система. Основные понятия и классификации

#### **Материалы для проверки остаточных знаний**

1. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели

Ответы:

- а) конфликтность
- б) лидерство
- в) полномочия

Верный ответ: б

2. По характеру последствий конфликт в организации может быть:

Ответы:

- а) внутренним и внешним
- б) эффективным и дисфункциональным
- в) функциональным и позитивным
- г) дисфункциональным и негативным

Верный ответ: б

3. Успешное изменение в организации проходит следующие стадии:

Ответы:

- 1. Разблокирование, изменение установок, заблокирование
- 2. Разблокирование, изменение установок, заблокирование, замораживание
- 3. Изменение установок, замораживание, заблокирование
- 4. Разблокирование, перестройка, функционирование, заблокирование

Верный ответ: 1

**4. Компетенция/Индикатор:** ИД-2<sub>УК-5</sub> Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий

#### **Вопросы, задания**

1. Лидерство и руководство. Понятия, сходства и различия. Классификация стилей лидерства по К. Левину. Понятие власти и виды власти. Классический подход к управлению человеческими ресурсами. Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами. Концепция «Человеческих ресурсов». Административные методы управления персоналом организации. Экономические методы управления

персоналом организации. Социально-психологические методы управления персоналом организации  
2. Коммуникации в организации. Понятия и основные виды коммуникаций. Виноградная лоза

### **Материалы для проверки остаточных знаний**

1. Какие формы имеет власть

Ответы:

- а) коммерческая власть
- б) законная власть
- в) власть, основанная на принуждении

Верный ответ: в

2. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?

Ответы:

- а) состояние здоровья
- б) властность
- в) самоуверенность
- г) внешность

Верный ответ: б, в

3. Властная вертикаль, связывающая все уровни подчинения от высшей инстанции до низших ступеней – это:

Ответы:

- 1. Скалярная цепь
- 2. Порядок
- 3. Централизация
- 4. Децентрализация

Верный ответ: 1

4. Радикальное преобразование организации предполагает:

Ответы:

- 1. фундаментальное изменение организации, затрагивающее ее миссию и организационную культуру
- 2. радикальные изменения, вызванные, например, слиянием с другой организацией, но без изменения отрасли
- 3. изменение производственного процесса, а также маркетинга с целью вывода нового продукта на рынок
- 4. проведение преобразований в маркетинговой сфере с целью поддержания интереса к продукту организации

Верный ответ: 2

### **II. Описание шкалы оценивания**

*Оценка: зачтено*

*Описание характеристики выполнения знания:* Работа выполнена верно или с несущественными недостатками

*Оценка: не зачтено*

*Описание характеристики выполнения знания:* Работа не выполнена или выполнена преимущественно неправильно

### **III. Правила выставления итоговой оценки по курсу**

Оценка определяется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ» на основании семестровой и аттестационной составляющих