

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО- ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

---

Кафедра управления и предпринимательства

«Утверждаю»

Зав. кафедрой

Репкина О.Б.

«01» июня 2021



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Теории организации**

наименование дисциплины / практики

**38.03.02. Менеджмент**

шифр и наименование направления подготовки

**Управление малым бизнесом**

**Международный менеджмент**

наименование профиля подготовки

Составитель / составители: зав.каф. УиП Репкина О.Б.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления и предпринимательства протокол № 11 от « 01 » июня 2021 г.

Рецензент:

 Дегтева Л.В.


декан ФЭ  
(должность, место работы)

«01 » июня 2021 г.

Согласовано:

*Представитель работодателя*

*или объединения работодателей*

 Гагарина М.В.

Инженер по подготовке кадров,  
служба профориентации, обучения и  
развития персонала Московского  
метрополитена.  
(должность, место работы)

«01 » июня 2021 г.

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень оценочных средств
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Теория организации»

Оценочные средства составляются в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование результата обучения</b>
ОПК-1	ОПК-1.1. Знает основы экономической теории, менеджмента, теории организации. ОПК-1.2. Умеет решать стандартные профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента. ОПК-1.3. Владеет навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.
ПК-1	ПК-1.1. Знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации. ПК-1.2. Умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников. ПК-1.3. Владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.
ПК-7	ПК-7.1. Знает передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности. ПК-7.2. Умеет разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов. ПК-7.3. Владеет навыками анализа эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 2).

Таблица 2 - Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины:

Код компетенции	Уровень освоения компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Вид учебных занятий <sup>1</sup> , работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций <sup>2</sup>	Контролируемые разделы и темы дисциплины <sup>3</sup>	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции <sup>4</sup>
ОПК-1		Знает			
	Недостаточный уровень	<i>ОПК-1. 3-1</i> Недостаточно знает основы экономической теории, менеджмента, теории организации	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации Тема 2. Основные принципы функционирования организации	Устный опрос, тестирование, контрольная работа
	Базовый уровень	<i>ОПК-1. 3-1</i> На базовом уровне знает основы экономической теории, менеджмента, теории организации	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 3. Классификации организаций Тема 4. Формы организации предприятий Тема 5. Организация и внешняя среда	Устный опрос, тестирование, контрольная работа
	Средний уровень	<i>ОПК-1. 3-1</i> На среднем уровне знает основы	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические	Тема 6. Классическая теория организации Тема 7. Системный и	Устный опрос, тестирование, контрольная работа

<sup>1</sup> Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа...

<sup>2</sup> Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма и т.д.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

<sup>3</sup> Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

<sup>4</sup> Оценочное средство должно выбираться с учетом запланированных результатов освоения дисциплины, например:

«Знать» – собеседование, коллоквиум, тест...

«Уметь», «Владеть» – индивидуальный или групповой проект, кейс-задача, деловая (ролевая)

игра, портфолио...

		экономической теории, менеджмента, теории организации	занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	антисистемный подход в теории организации Тема 8. Организационная среда и организационные отношения Тема 9. Организация и управление. Организационные структуры управления Тема 10. Организация как система решений. Тема 11. Организационное поведение. Тема 12. Процессы самоорганизации и самоуправления Тема 13. Организационная культура. Тема 14. Жизненный цикл организации Тема 15. Конфликты в организации Тема 16. Коммуникации в организации Тема 17. Управление изменениями в организациях Тема 18. Организационное проектирование Тема 19. Оценка эффективности организационных систем Тема 20. Современные тенденции развития	
	Высокий уровень	<i>ОПК-1. 3-1</i> На высоком уровне знает основы экономической теории, менеджмента, теории организации	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Устный опрос, тестирование, контрольная работа

				организаций	
		Умеет			
Недостаточный уровень	<i>ОПК-1. У-1</i> Недостаточно умеет решать стандартные профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации Тема 2. Основные принципы функционирования организации Тема 3. Классификации организаций Тема 4. Формы организации предприятий	Устный опрос, тестирование, контрольная работа	
Базовый уровень	<i>ОПК-1. У-1</i> На базовом уровне умеет решать стандартные профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 5. Организация и внешняя среда Тема 6. Классическая теория организации Тема 7. Системный и антисистемный подход в теории организации Тема 8. Организационная среда и организационные отношения	Устный опрос, тестирование, контрольная работа	
Средний уровень	<i>ОПК-1. У-1</i> На среднем уровне умеет решать стандартные профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 9. Организация и управление. Организационные структуры управления Тема 10. Организация как система решений. Тема 11. Организационное поведение. Тема 12. Процессы самоорганизации и самоуправления	Устный опрос, тестирование, контрольная работа	
Высокий уровень	<i>ОПК-1. У-1</i>	Лекционные занятия, в том		Устный опрос,	

		На высоком уровне умеет решать стандартные профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента.	числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 13. Организационная культура. Тема 14. Жизненный цикл организации Тема 15. Конфликты в организации Тема 16. Коммуникации в организации Тема 17. Управление изменениями в организациях Тема 18. Организационное проектирование Тема 19. Оценка эффективности организационных систем Тема 20. Современные тенденции развития организаций	тестирование, контрольная работа
		Владеет			
Недостаточный уровень	<i>ОПК-1. В-1</i> Недостаточно владеет навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации Тема 2. Основные принципы функционирования организации Тема 3. Классификации организаций	Устный опрос, тестирование, контрольная работа	
Базовый уровень	<i>ОПК-1. В-1</i> На базовом уровне владеет навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 4. Формы организации предприятий Тема 5. Организация и внешняя среда Тема 6. Классическая теория организации	Устный опрос, тестирование, контрольная работа	



		деятельности.		Тема 7. Системный и антисистемный подход в теории организации	
	Средний уровень	<i>ОПК-1. В-1</i> На среднем уровне владеет навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 8. Организационная среда и организационные отношения Тема 9. Организация и управление. Организационные структуры управления	Устный опрос, тестирование, контрольная работа
	Высокий уровень	<i>ОПК-1. В-1</i> На высоком уровне владеет навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 10. Организация как система решений. Тема 11. Организационное поведение. Тема 12. Процессы самоорганизации и самоуправления Тема 13. Организационная культура. Тема 14. Жизненный цикл организации Тема 15. Конфликты в организации Тема 16. Коммуникации в организации Тема 17. Управление изменениями в организациях Тема 18. Организационное проектирование Тема 19. Оценка эффективности организационных систем Тема 20. Современные	Устный опрос, тестирование, контрольная работа

				тенденции развития организаций	
ПК-1		Знает			
	Недостаточный уровень	<i>ПК-1. 3-1</i> Недостаточно знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации Тема 2. Основные принципы функционирования организации Тема 3. Классификации организаций Тема 4. Формы организации предприятий Тема 5. Организация и внешняя среда	Устный опрос, тестирование, контрольная работа
	Базовый уровень	<i>ПК-1. 3-1</i> На базовом уровне знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 6. Классическая теория организации Тема 7. Системный и антисистемный подход в теории организации Тема 8. Организационная среда и организационные отношения Тема 9. Организация и управление. Организационные структуры управления Тема 10. Организация как система решений.	Устный опрос, тестирование, контрольная работа
Средний уровень	<i>ПК-1. 3-1</i> На среднем уровне знает основы организации работы структурного подразделения,	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах,	Тема 11. Организационное поведение. Тема 12. Процессы самоорганизации и	Устный опрос, тестирование, контрольная работа	

		принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.	самостоятельная работа	самоуправления Тема 13. Организационная культура. Тема 14. Жизненный цикл организации Тема 15. Конфликты в организации Тема 16. Коммуникации в организации Тема 17. Управление изменениями в организациях Тема 18. Организационное проектирование Тема 19. Оценка эффективности организационных систем Тема 20. Современные тенденции развития организаций	
Высокий уровень	<i>ПК-1. З-1</i> На высоком уровне знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа			Устный опрос, тестирование, контрольная работа
	Умеет				
Недостаточный уровень	<i>ПК-1. У-1</i> Недостаточно умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации Тема 2. Основные принципы функционирования организации Тема 3. Классификации организаций Тема 4. Формы организации предприятий Тема 5. Организация и внешняя среда	Устный опрос, тестирование, контрольная работа
Базовый уровень	<i>ПК-1. У-1</i>	Лекционные занятия, в том			Устный опрос,

		На базовом уровне умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.	числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 6. Классическая теория организации Тема 7. Системный и антисистемный подход в теории организации Тема 8. Организационная среда и организационные отношения Тема 9. Организация и управление. Организационные структуры управления Тема 10. Организация как система решений. Тема 11. Организационное поведение. Тема 12. Процессы самоорганизации и самоуправления Тема 13. Организационная культура. Тема 14. Жизненный цикл организации Тема 15. Конфликты в организации Тема 16. Коммуникации в организации Тема 17. Управление изменениями в организациях Тема 18. Организационное проектирование Тема 19. Оценка эффективности	тестирование, контрольная работа
	Средний уровень	<i>ПК-1. У-1</i> На среднем уровне умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Устный опрос, тестирование, контрольная работа
	Высокий уровень	<i>ПК-1. У-1</i> На высоком уровне умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Устный опрос, тестирование, контрольная работа

		системы мотивации сотрудников.		организационных систем Тема 20. Современные тенденции развития организаций	
		Владеет			
Недостаточный уровень	<i>ПК-1. В-1</i> Недостаточно владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации Тема 2. Основные принципы функционирования организации Тема 3. Классификации организаций Тема 4. Формы организации предприятий Тема 5. Организация и внешняя среда Тема 6. Классическая теория организации	Устный опрос, тестирование, контрольная работа	
Базовый уровень	<i>ПК-1. В-1</i> На базовом уровне владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 7. Системный и антисистемный подход в теории организации Тема 8. Организационная среда и организационные отношения Тема 9. Организация и управление. Организационные структуры управления Тема 10. Организация как система решений. Тема 11. Организационное	Устный опрос, тестирование, контрольная работа	
Средний уровень	<i>ПК-1. В-1</i>	Лекционные занятия, в том		Устный опрос,	

		На среднем уровне владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.	числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	поведение. Тема 12. Процессы самоорганизации и самоуправления Тема 13. Организационная культура. Тема 14. Жизненный цикл организации Тема 15. Конфликты в организации Тема 16. Коммуникации в организации Тема 17. Управление изменениями в организациях	тестирование, контрольная работа
	Высокий уровень	<i>ПК-1. В-1</i> На высоком уровне владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 18. Организационное проектирование Тема 19. Оценка эффективности организационных систем Тема 20. Современные тенденции развития организаций	Устный опрос, тестирование, контрольная работа
ПК-7		Знает			
	Недостаточный уровень	<i>ПК-7. 3-1</i> Недостаточно знает передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах,	Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации Тема 2. Основные принципы функционирования	Устный опрос, тестирование, контрольная работа

		производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.	самостоятельная работа	организации Тема 3. Классификации организаций Тема 4. Формы организации предприятий Тема 5. Организация и внешняя среда Тема 6. Классическая теория организации Тема 7. Системный и антисистемный подход в теории организации Тема 8. Организационная среда и организационные отношения Тема 9. Организация и управление. Организационные структуры управления Тема 10. Организация как система решений. Тема 11. Организационное поведение. Тема 12. Процессы самоорганизации и самоуправления Тема 13. Организационная культура. Тема 14. Жизненный цикл организации Тема 15. Конфликты в организации Тема 16. Коммуникации в	
Базовый уровень	<i>ПК-7. 3-1</i> На базовом уровне знает передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа			Устный опрос, тестирование, контрольная работа
Средний уровень	<i>ПК-7. 3-1</i> На среднем уровне знает передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа			Устный опрос, тестирование, контрольная работа
Высокий уровень	<i>ПК-7. 3-1</i> На высоком уровне знает передовой	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические			Устный опрос, тестирование, контрольная работа

		отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.	занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	организации Тема 17. Управление изменениями в организациях Тема 18. Организационное проектирование Тема 19. Оценка эффективности организационных систем Тема 20. Современные тенденции развития организаций	
		Умеет			
	Недостаточный уровень	<i>ПК-7. У-1</i> Недостаточно умеет разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации Тема 2. Основные принципы функционирования организации Тема 3. Классификации организаций Тема 4. Формы организации предприятий Тема 5. Организация и внешняя среда Тема 6. Классическая теория организации Тема 7. Системный и антисистемный подход в теории организации Тема 8. Организационная среда и организационные отношения Тема 9. Организация и	Устный опрос, тестирование, контрольная работа
	Базовый уровень	<i>ПК-7. У-1</i>	Лекционные занятия, в том	Тема 9. Организация и	Устный опрос,



		<p>На базовом уровне умеет разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов.</p>	<p>числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа</p>	<p>управление.          Организационные структуры управления          Тема 10. Организация как система решений.          Тема 11. Организационное поведение.          Тема 12. Процессы самоорганизации и самоуправления          Тема 13. Организационная культура.          Тема 14. Жизненный цикл организации          Тема 15. Конфликты в организации          Тема 16. Коммуникации в организации          Тема 17. Управление изменениями в организациях</p>	<p>тестирование, контрольная работа</p>
	Средний уровень	<p><i>ПК-7. У-1</i>          На среднем уровне умеет разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста</p>	<p>Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа</p>	<p>Тема 18. Организационное проектирование          Тема 19. Оценка эффективности организационных систем          Тема 20. Современные тенденции развития организаций</p>	<p>Устный опрос, тестирование, контрольная работа</p>

		производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов.			
	Высокий уровень	<i>ПК-7. У-1</i> На высоком уровне умеет разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Устный опрос, тестирование, контрольная работа
		Владеет			
	Недостаточный уровень	<i>ПК-7. В-1</i> Недостаточно владеет навыками анализа эффективности структуры управления организацией,	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах,	Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации Тема 2. Основные принципы функционирования	Устный опрос, тестирование, контрольная работа

		разработки предложений по рационализации структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.	самостоятельная работа	организации Тема 3. Классификации организаций Тема 4. Формы организации предприятий Тема 5. Организация и внешняя среда Тема 6. Классическая теория организации Тема 7. Системный и антисистемный подход в теории организации Тема 8. Организационная среда и организационные отношения Тема 9. Организация и управление. Организационные структуры управления Тема 10. Организация как система решений. Тема 11. Организационное поведение. Тема 12. Процессы самоорганизации и самоуправления Тема 13. Организационная культура. Тема 14. Жизненный цикл организации Тема 15. Конфликты в организации Тема 16. Коммуникации в	
	Базовый уровень	<i>ПК-7. В-1</i> На базовом уровне владеет навыками анализа эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Устный опрос, тестирование, контрольная работа

		организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.		организации Тема 17. Управление изменениями в организациях Тема 18. Организационное проектирование Тема 19. Оценка эффективности организационных систем Тема 20. Современные тенденции развития организаций	
	Средний уровень	<i>ПК-7. В-1</i> На среднем уровне владеет навыками анализа эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Устный опрос, тестирование, контрольная работа
	Высокий уровень	<i>ПК-7. В-1</i> На высоком уровне владеет навыками анализа эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Устный опрос, тестирование, контрольная работа

		структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.			
--	--	--	--	--	--

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ<sup>5</sup>

Таблица 3

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания
2	Устный опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде ответов обучающихся на задаваемые им вопросы.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Контрольная работа	Форма проверки и оценки усвоенных знаний, получения информации о характере познавательной деятельности, уровне самостоятельности и активности обучающихся в учебном процессе, об эффективности методов, форм и способов учебной деятельности	Вопросы контрольной работы

<sup>5</sup> Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

### **3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Оценивание результатов обучения по дисциплине «Теория организации» осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 4.

Таблица 4.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
ОПК-1		Знает	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	<i>ОПК-1. 3-1</i> Недостаточно знает основы экономической теории, менеджмента, теории организации	Не знает, либо не имеет четкого представления об основах экономической теории, менеджмента, теории организации
	Базовый уровень Оценка «зачтено», «удовлетворительно»	<i>ОПК-1. 3-1</i> На базовом уровне знает основы экономической теории, менеджмента, теории организации	Знает в общих чертах, однако не ориентируется в их специфике основ экономической теории, менеджмента, теории организации
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	<i>ОПК-1. 3-1</i> На среднем уровне знает основы экономической теории, менеджмента, теории организации	Хорошо представляет себе основы экономической теории, менеджмента, теории организации
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	<i>ОПК-1. 3-1</i> На высоком уровне знает основы экономической теории, менеджмента, теории организации	Демонстрирует глубокое понимание основ экономической теории, менеджмента, теории организации
		Умеет	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	<i>ОПК-1. У-1</i> Недостаточно умеет решать стандартные профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента.	<i>Не умеет применять</i> на практике стандартные профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента.
Базовый уровень	<i>ОПК-1. У-1</i>	<i>Определенные пробелы в умении решать</i> стандартные профессиональные задачи с	



Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	На базовом уровне умеет решать стандартные профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента.	применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	<i>ОПК-1. У-1</i> На среднем уровне умеет решать стандартные профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента.	<i>Хорошо умеет</i> решать стандартные профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента.
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	<i>ОПК-1. У-1</i> На высоком уровне умеет решать стандартные профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента.	<i>Сформированное умение решать</i> стандартные профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента.
	Владеет	
Недостаточный уровень Оценка	<i>ОПК-1. В-1</i> Недостаточно владеет навыками	<i>Не владеет навыками</i> теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.

	«незачтено», «неудовлетворительно»	теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.	
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	<i>ОПК-1. В-1</i> На базовом уровне владеет навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.	<i>Базовый уровень владения</i> теоретическими и экспериментальными исследованиями объектов профессиональной деятельности.
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	<i>ОПК-1. В-1</i> На среднем уровне владеет навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.	<i>Средний уровень владения</i> теоретическими и экспериментальными исследованиями объектов профессиональной деятельности.
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	<i>ОПК-1. В-1</i> На высоком уровне владеет навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.	<i>Успешное и систематическое применение</i> теоретических и экспериментальных исследований объектов профессиональной деятельности.
ПК-1		Знает	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	<i>ПК-1. З-1</i> Недостаточно знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора	Не знает, либо не имеет четкого представления об основах организации работы структурного подразделения, принципах подбора штатного персонала структурного подразделения, основ налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.

		штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.	
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	<i>ПК-1. 3-1</i> На базовом уровне знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.	Знает в общих чертах, однако не ориентируется в специфике организации работы структурного подразделения, принципах подбора штатного персонала структурного подразделения, основах налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.	
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	<i>ПК-1. 3-1</i> На среднем уровне знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.	Хорошо представляет себе организацию работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.	
Высокий уровень	<i>ПК-1. 3-1</i>	Демонстрирует глубокое понимание организации работы структурного	

<p>Оценка «зачтено», «отлично»</p>	<p>На высоком уровне знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.</p>	<p>подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.</p>
	<p>Умеет</p>	
<p>Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»</p>	<p><i>ПК-1. У-1</i> Недостаточно умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.</p>	<p><i>Не умеет</i> обеспечивать разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.</p>
<p>Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»</p>	<p><i>ПК-1. У-1</i> На базовом уровне умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по</p>	<p><i>Определенные пробелы в умении</i> обеспечивать разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.</p>

		совершенствованию системы мотивации сотрудников.	
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	<i>ПК-1. У-1</i> На среднем уровне умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.	<i>Хорошо умеет</i> обеспечивать разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.	
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	<i>ПК-1. У-1</i> На высоком уровне умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.	<i>Сформированное умение</i> обеспечивать разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.	
	Владеет		
Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	<i>ПК-1. В-1</i> Недостаточно владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного	<i>Не владеет навыками</i> разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.	

		подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.	
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	<i>ПК-1. В-1</i> На базовом уровне владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.	<i>Базовый уровень владения</i> навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.	
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	<i>ПК-1. В-1</i> На среднем уровне владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников	<i>Средний уровень владения</i> навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.	

		структурного подразделения.	
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	<i>ПК-1. В-1</i> На высоком уровне владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.	<i>Успешное и систематическое применение</i> навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.
ПК-7		Знает	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	<i>ПК-7. З-1</i> Недостаточно знает передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.	Не знает, либо не имеет четкого представления о передовом отечественном и зарубежном опыте организации управления производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	<i>ПК-7. З-1</i> На базовом уровне знает передовой отечественный и зарубежный опыт	Знает в общих чертах, однако не ориентируется в специфике передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности

		организации управления производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.	
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	<i>ПК-7. 3-1</i> На среднем уровне знает передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.	Хорошо представляет себе передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.	
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	<i>ПК-7. 3-1</i> На высоком уровне знает передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности.	Демонстрирует глубокое понимание передового отечественного и зарубежного опыта организации управления производством, принципов разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	
	Умеет		
Недостаточный	<i>ПК-7. У-1</i>	<i>Не умеет</i> разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка	



<p>уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»</p>	<p>Недостаточно умеет разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов.</p>	<p>с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов.</p>
<p>Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»</p>	<p><i>ПК-7. У-1</i> На базовом уровне умеет разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста</p>	<p><i>Определенные пробелы в умении</i> разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов.</p>

		производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов.	
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	<i>ПК-7. У-1</i> На среднем уровне умеет разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов.	<i>Хорошо умеет</i> разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов.	
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	<i>ПК-7. У-1</i> На высоком уровне умеет разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью	<i>Сформированное умение</i> разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов.	

		<p>определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов.</p>	
		<p>Владеет</p>	
	<p>Недостаточный уровень Оценка «незначтено», «неудовлетворительно»</p>	<p><i>ПК-7. В-1</i> Недостаточно владеет навыками анализа эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке</p>	<p><i>Не владеет навыками</i> анализа эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.</p>

		предложений по составлению бизнес-планов.	
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	<i>ПК-7. В-1</i> На базовом уровне владеет навыками анализа эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.	<i>Базовый уровень владения</i> анализом эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.	
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	<i>ПК-7. В-1</i> На среднем уровне владеет навыками анализа эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации структуры управления,	<i>Средний уровень владения</i> анализом эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.	

		<p>обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.</p>	
	<p>Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»</p>	<p><i>ПК-7. В-1</i> На высоком уровне владеет навыками анализа эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.</p>	<p><i>Успешное и систематическое применение</i> анализа эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.</p>

## **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения**

Педагогическое тестирование — это форма измерения знаний учащихся, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая даёт оценку уровня знаний тестируемых.

Традиционный тест содержит список вопросов и различные варианты ответов. Каждый вопрос оценивается в определенное количество баллов. Результат традиционного теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

Тестирование в педагогике выполняет три основные взаимосвязанные функции: диагностическую, обучающую и воспитательную:

Диагностическая функция заключается в выявлении уровня знаний, умений, навыков учащегося. Это основная и самая очевидная функция тестирования. По объективности, широте и скорости диагностирования, тестирование превосходит все остальные формы педагогического контроля.

Обучающая функция тестирования состоит в мотивировании учащегося к активизации работы по усвоению учебного материала. Для усиления обучающей функции тестирования могут быть использованы дополнительные меры стимулирования студентов, такие как: раздача преподавателем примерного перечня вопросов для самостоятельной подготовки, наличие в самом тесте наводящих вопросов и подсказок, совместный разбор результатов теста.

Воспитательная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля. Это дисциплинирует, организует и направляет деятельность учащихся, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях, формирует стремление развить свои способности.

Педагогическое тестирование включает в себя несколько основных этапов: подготовка теста проведение теста и обработка результатов теста.

По форме заданий педагогические тесты бывают:

тесты закрытого типа

тесты открытого типа

задания по установлению соответствий

задания по упорядочиванию последовательности

Выбирая на тот или иной ответ на вопрос теста, студент должен, прежде всего внимательно прочитать условия вопроса теста, вдумываясь в его смысл. Затем следует выбрать, по мнению студента, правильный ответ. Если по мнению студента несколько ответов являются правильными, то он должен выбрать тот, который максимально охватывает ответ на поставленный вопрос.

Тест состоит из вопросов и предлагаемых кратких формулировок возможных ответов на вопросы, что не позволяет охарактеризовать всю полноту того или иного явления. В ходе тестирования студент не имеет возможности давать свои комментарии к ответам. Однако основная суть выносимых на тестирование вопросов отражается в предлагаемых вариантах ответов.

В зависимости от формы контроля (текущий, промежуточный, выходной) преподаватель определяет точное количество вопросов теста и устанавливает время для решения теста.

### **Методические рекомендации по подготовке к опросу**

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

### **Контрольная работа как форма оценки результатов обучения**

Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они получают от преподавателя.

Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя:

- изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой;
- повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;
- изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;
- составление в мысленной форме ответов на поставленные в контрольной работе вопросы;
- формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий.

## **5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации**

### **Тестовые задания**

#### **Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации**

**Ответьте на вопросы теста:**

##### **1. Теория организации:**

- а) Наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества.

- б) Наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций.
- в) Наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира.

**2. В теории организации термин «организация» означает ....?**

- а) Объект, обладающий упорядоченной внутренней структурой, находящийся в диалектическом единстве с окружающей средой.
- б) Деятельность по упорядочению всех элементов объекта во времени и пространстве.
- в) Социальная общность, состоящая из групп людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.
- г) Все варианты верны.

**3. Организация как социальное явление:**

- а) Группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в области производства товаров, услуг, информации и знаний.
- б) Большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время в каком-нибудь одном месте.
- в) Частный предприниматель, ведущий самостоятельную коммерческую деятельность.

**4. Организационная система:**

- а) Коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием.
- б) Единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности.
- в) Сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции.

**5. В чем заключается роль менеджмента в организации?**

- а) В мобилизации и обеспечении баланса ресурсов организации.
- б) В определении целей организации.
- в) В планировании деятельности организации.
- г) В обеспечении подбора персонала.
- д) Нет правильного ответа

**6. Назовите составляющие организации.**

- а) Цели, отношения, продукт деятельности организации.
- б) Структура, цели, отношения.
- в) Культура, внутренняя среда.
- г) Люди, цели, управление.
- д) Управление, отношения, структура.

**7. В чем заключается существо свойства эмергентности сложных систем?**

- а) Зависимость структуры системы от ее цели.
- б) В совпадении целей организации с целями ее подразделений.
- в) Несводимость свойств целого к свойствам отдельных элементов.
- г) В согласованности частных и общих задач.
- д) В объединении ресурсов малых систем.

**8. Автор всеобщей организационной науки:**

- а) Ф.У. Тейлор.
- б) А.А. Богданов.
- в) Г. Форд.

**9. Каким может быть развитие организации?**

- а) Поэтапным, самостоятельным.
- б) Внешним, внутренним, комбинированным.
- в) Прогрессивным, нейтральным, регрессивным.
- г) Последовательным, параллельным.
- д) Вертикальным, горизонтальным.



#### **10. Что Вы понимаете под развитием организации?**

- а) Формирование организационных структур, совершенствование внутриорганизационных процессов, регламентация функций подразделений и работников.
- б) Приспособление к меняющимся условиям.
- в) Постоянная регламентация функций элементов организации.
- г) Изменение целей организации и ее задач.
- д) Ориентирование на конечный продукт.

#### **11. Что понимается под организационной рационализацией?**

- а) Совершенствование организационных отношений.
- б) Трансформация структуры.
- в) Приспособление к условиям обстановки.
- г) Выделение структурных связей.
- д) Дополнение структур.

#### **12. Всеобщая организационная наука - это:**

- а) тектология;
- б) менеджмент;
- в) теория организации.

### **Тема 4. Формы организации предприятий**

#### **Тест:**

##### **1. Хозяйственные организации:**

- а) Группа людей, объединившихся между собой на основе и взаимной симпатии привязанности.
- б) Союзы партии, группы, сформированные по интересам.
- в) Организации специализирующиеся на производстве товаров, услуг или информации.

##### **2. Общественные организации:**

- а) Группа друзей, отправившихся во время отпуска в туристический поход.
- б) Объединение людей, выработавших определенную, общественно значимую цель.
- в) Организации, специализирующиеся на производстве товаров народного потребления.

##### **3. Ассоциативные организации:**

- а) Религиозные организации.
- б) Потребительские кооперативы.
- в) Семья, неформальные группы.

##### **4. Неформальные организации:**

- а) Кооперативные организации с небольшой численностью персонала.
- б) Не зарегистрированные в государственном порядке организации.
- в) Государственные и муниципальные предприятия.

##### **5. Унитарные предприятия:**

- а) Коммерческие организации, наделенные правом собственности.
- б) Коммерческие организации, не наделенные правом собственности.
- в) Некоммерческие организации, не наделенные правом собственности.

##### **6. Формальные организации:**

- а) Зарегистрированные в установленном порядке организации.
- б) Организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли.
- в) Группа людей внутри организации, объединенных общими интересами и стремящихся к достижению единой цели.

##### **7. Система управления организаций:**

- а) Сотрудники организации, дающие поручения подчиненным и контролирующие своевременное выполнение задачи.
- б) Набор взаимодействующих между собой звеньев и подразделений, обеспечивающих решение задач управления.

в) Руководитель организации и его заместители.

**8. Некоммерческие организации – это юридические лица, главной целью которых является:**

а) распределение прибыли между учредителями

б) получение прибыли

в) удовлетворение материальных, духовных или иных нематериальных потребностей, социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно-полезные цели

г) удовлетворение только материальных потребностей

**9. Высшим органом управления финансово-промышленной группой является:**

а) общее собрание акционеров

б) совет учредителей

в) совет директоров компаний, входящих в состав финансово-промышленной группы

г) центральная компания финансово-промышленной группы

**10. Федеральное казенное предприятие учреждается решением:**

а) органа местного самоуправления

б) Правительством РФ

в) органа местного самоуправления и Правительством РФ

г) органом государственной власти субъекта Федерации

## **Тема 5. Организация и внешняя среда**

**Ответьте на вопросы теста:**

**1. На какие группы делят факторы внешней среды?**

а) Прямого и опосредованного воздействия.

б) Прямого и косвенного воздействия.

в) Социального и материального воздействия.

**2. Что означает такое понятие, как «микроокружение»?**

а) Внешнюю среду организации.

б) Внутреннюю среду организации.

в) Среду прямого воздействия.

**3. Потребителей относят к:**

а) среде опосредованного воздействия;

б) среде косвенного воздействия;

в) среде прямого воздействия.

**4. Государственные и местные органы управления относятся к:**

а) среде прямого воздействия;

б) среде дальнего влияния;

в) среде опосредованного воздействия.

**5. Акционеры и конкуренты относятся к:**

а) среде прямого воздействия;

б) среде косвенного влияния;

в) среде опосредованного воздействия.

**6. Нормативно-правовые факторы относятся к:**

а) среде прямого воздействия;

б) среде косвенного воздействия;

в) среде личного влияния.

**7. Изменения в природоохранном законодательстве относятся к:**

а) среде косвенного воздействия;

б) среде прямого влияния;

в) среде личного воздействия.

**8. Что не относится к характеристикам внешней среды?**

а) Вязкость среды.

- б) Подвижность среды.
- в) Комплексность среды.

## **Тема 10. Организация как система решений.**

### **Ответьте на вопросы теста:**

#### **1. К разработке и принятию решений могут быть подходы:**

- а) статистический
- б) логический
- в) научный
- г) исторический
- д) ненаучный

#### **2. Каким требованиям должно отвечать решение:**

- а) обоснованность
- б) четкость формулировок
- в) своевременность и эффективность
- г) реальная осуществимость
- д) всем выше перечисленным

#### **3. С точки зрения цели управленческие решения классифицируются:**

- а) коммерческие
- б) одноцелевые
- в) многоцелевые
- г) некоммерческие
- д) стратегические

#### **4. По способу принятия управленческие решения делятся на:**

- а) консультативные
- б) совместные
- в) индивидуальные
- г) групповые
- д) парламентские

#### **5. Какой этап не входит в процесс разработки управленческого решения:**

- а) постановка задач
- б) разработка вариантов решения
- в) выбор варианта
- г) организация выполнения решения и его оценка
- д) мотивация результатов решения

#### **6. Какие подэтапы включает этап разработки вариантов решения:**

- а) формулирование требований и ограничений
- б) оценка возможных последствий
- в) сбор необходимой информации
- г) определение критериев выбора
- д) разработка возможных вариантов решений

#### **7. Процесс управления направлен на:**

- а) удовлетворение потребностей жителей
- б) достижение цели
- в) организацию выполнения принятых решений

#### **8. Как оценивается эффективность управленческого решения:**

- а) степенью достижения результата на единицу затрат
- б) сокращением капиталовложений
- в) уменьшением затрат
- г) уменьшением времени
- д) уменьшением качества

#### **9. Какие факторы влияют на реализацию управленческих решений:**

- а) организационные
- б) функциональные
- в) материальные
- г) личные
- д) линейные

**10. Исходным моментом реализации управленческого решения является:**

- а) сопоставление календарного графика, ввода его в действие
- б) последующий контроль процесса реализации
- в) анализ ретроспективы и прогноз
- г) ответственность за реализацию
- д) все вышеперечисленное

### **Тема 13 Организационная культура.**

**Ответьте на вопросы теста:**

#### **1. Организационная культура - это?**

- а) организация культурно-массовых мероприятий
- б) коллективное воспитание работника
- в) система общих ценностей, правил и норм поведения, принимаемых членами организации
- г) культуры данного вида не существует

#### **2. Открытые организационные культуры:**

- а) способны осуществлять культурный обмен с другими организациями
- б) не способны осуществлять культурный обмен с другими организациями
- в) обладают особенностью «подстраиваться» под другую культуру
- г) культуры данного вида не существует

#### **3. Объектом организационной культуры является:**

- а) процесс формирования основных ценностей организации
- б) формирование взаимоотношений и взаимосвязей между людьми и подразделениями
- в) любая социально-экономическая система, поддающаяся управлению
- г) действующая в организации система коммуникации

**4. Методами, используемыми при формировании и развитии организационной культуры, являются:**

- а) эмпирический метод
- б) методы системного анализа
- в) метод моделирования конфликта
- г) метод математического моделирования

#### **5. Что не является основным принципом организационной культуры:**

- а) всеобщность
- б) обоснованность
- в) априорность
- г) субъективность

#### **6. По стилю управления организационные культуры подразделяются на:**

- а) бюрократическую и демократическую
- б) авторитарную и либеральную
- в) либеральную и бюрократическую
- г) демократическую и авторитарную

**7. В бюрократической организационной культуре основным мотивом деятельности работника является:**

- а) экономический интерес
- б) вызов, влекущий самореализацию
- в) общие командные цели

г) социальные отношения

**8. Объединения людей, сообща реализующих интересы, программы, цели, социально-культурные установки, противостоящие фундаментальным принципам, ценностям и правилам общества это:**

- а) неформальные организации
- б) контркультурные организации
- в) формальные организации
- г) ассоциативные организации

**9. Набор наиболее важных положений, применяемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях и нормах, которые служат ориентирами поведения и действий персонала**

- а) корпоративная культура;
- б) социальная культура
- в) общественная культура
- г) народная культура

**10. Характеристики организационной культуры:**

- а) нормы поведения;
- б) культура общения;
- в) деловой этикет;
- г) трудовая этика;
- д) автоматизация бухгалтерского учета

## **Тема 17 Управление изменениями в организациях**

**Ответьте на вопросы теста:**

**1. Что подразумевается под термином «изменения» в менеджменте?**

- а) крупномасштабные организационные преобразования: слияния и поглощения, реструктуризация и т.д.
- б) процессы, связанные с масштабным внедрением новых технологий в различных сферах деятельности компании
- в) преобразования на уровне отделов, разделов, рабочих групп

**2. Предоставление личности желаемой роли при планировании и осуществлении изменений это:**

- а) кооптация
- б) манипуляция
- в) лидерство
- г) явное принуждение

**3. Когда инициаторы изменений не обладают всей информацией, необходимой для планирования изменения, и когда другие имеют значительные силы для сопротивления, применяется подход:**

- а) информирование и общение
- б) участие и вовлеченность
- в) помощь и поддержка
- г) переговоры и соглашения

**4. Когда отдельный служащий или группа явно теряют что-либо при осуществлении изменений, применяют подход:**

- а) участие и вовлеченность
- б) информирование и общение
- в) переговоры и соглашения
- г) помощь и поддержка

**5. Компания, которая создает условия для обучения всех своих членов и пребывает в процессе непрерывной трансформации это:**

- а) самообучающаяся организация
- б) саморазвивающаяся организация

**6. Готовность подчинить личные интересы интересам команды, это:**

- а) эгоизм
- б) командность
- в) принуждение

**7. Менеджер осуществляет стратегические изменения, мало привлекая других сотрудников и почти не отступая от первоначального плана при применении:**

- а) директивной стратегии
- б) стратегии, основной на переговорах
- в) нормативной стратегии
- г) аналитической стратегии

**8. Плановый, управляемый и систематический процесс преобразований в области культуры систем и поведения организации с целью повышения ее эффективности в решении проблем и достижении целей, это:**

- а) организационное развитие
- б) планирование
- в) реинжиниринг

**9. Проблема, имеющая единственное решение является:**

- а) открытой б) закрытой в) уникальной

**10. Набор основных ценностей, убеждений, взглядов и норм, общих для всех работников - это:**

- а) технологии б) размер в) культура г) внешняя среда

## **Тема 19. Оценка эффективности организационных систем**

**Ответьте на вопросы теста:**

**1. Какие показатели характеризуют эффективность системы управления:**

- а) объем
- б) прибыль
- в) себестоимость
- г) объем капитальных вложений
- д) сроки внедрения новой техники

**2. К нормативным характеристикам аппарата управления могут быть отнесены:**

- а) производительность
- б) экономичность
- в) адаптивность
- г) гибкость
- д) оперативность
- е) надёжность.

**3. Показатели, характеризующие рациональность организационной структуры и её технико-организационный уровень:**

- а) звенность системы управления
- б) уровень централизации функций управления
- в) принятые нормы управляемости
- г) сбалансированность распределения прав и ответственности.

**4. Эффективность системы управления должна оцениваться на стадии:**

- а) проектирования
- б) планирования
- в) контроля
- г) анализа систем управления

**5. Критерием эффективности при сравнении различных вариантов организационной структуры служит:**

- а) достижение конечных целей системы управления
- б) относительно наименьшие затраты на функционирование системы управления
- в) удовлетворенность результатом высшим менеджментом

Контролируемые компетенции: ОПК-1, ПК-1, ПК-7.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки (в баллах):

«Отлично» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 90% вопросов теста;

«Хорошо» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 60% вопросов теста;

«Удовлетворительно» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 40% вопросов теста;

«Неудовлетворительно» ставится, если студент правильно ответил менее, чем на 40 % вопросов теста

### **Вопросы и задания для контрольной работы:**

#### **Тема 2. Основные принципы функционирования организаций**

##### **Контрольная работа:**

**Задание 1.** Перечислите основные принципы организации и охарактеризуйте их.

**Задание 2.** Подберите каждому указанному принципу его содержание (цифра – буква).

1. Принцип контроля
2. Принцип принятия решения
3. Принцип мотивации
4. Принцип гибкости
5. Принцип коммуникаций
6. Принцип консенсуса

А) использование активных движущих сил (экономических, психологических и др.), ведущих к достижению целей фирмы и работников.

Б) включение в организацию механизмов, устройств и факторов внешнего окружения, которые должны помочь предугадывать и реагировать на них.

В) правила эффективного осуществления, имеющие характер практических рекомендаций.

Г) требования, регламентирующие процесс их разработки и выбора.

Д) демократизация управления на предприятии, широкое развитие инициативы сотрудников, политика уважения к человеку, которые приводят к формированию самостоятельных взглядов.

Е) состоит в поддержании связанности всех элементов менеджмента, которая обеспечивается путем обмена информацией между ними.

#### **Тема 3. Классификация организаций**

##### **Контрольная работа:**

**Задание 1.** Приведите примеры социальных организаций по поставленной цели, по отношению к прибыли, по организационно – правовой форме, по отношению к бюджету, по характеру деятельности.

**Задание 2.** Приведите примеры хозяйственных организаций по форме собственности, размерам, отраслевой принадлежности, сезонности.

#### **Тема 6. Классическая теория организации**

##### **Контрольная работа:**

1. Кто является автором, внесшим основной вклад в развитие классической теории организации?

2. В какой период сформулированы принципы организации, критерии формирования организационных структур и на систематической основе стали проводиться исследования по теории организации?

3. Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают .....

4. Каким ученым дано целостное представление об организационной науке, сформулированы ее основные принципы и закономерности и объяснен механизм их проявления?

5. Кто является автором «бюрократической» модели организации?

6. Кто является автором теории административного поведения?

7. Авторами организационной теории являются.....

8. Авторами, сформулировавшими признаки механистической и органической модели организации, являются.....

9. Концепция «административного работника» принадлежит.....

10. Кто является автором теории «организационного потенциала»?

## **Тема 7. Системный и антисистемный подход в теории организации**

### **Контрольная работа:**

1. Дайте определение «организация как система».

2. В чем заключается сущность системного подхода в теории организации.

3. Системный подход основывается на принципах: единства, развития, глобальной цели, функциональности, децентрализации, иерархии, неопределенности, организованности. Объясните, в чем заключается смысл каждого принципа.

4. Перечислите основные признаки системы.

5. Какими важными чертами (свойствами) обладает система?

6. Назовите основных представителей антисистемного подхода.

7. В чем сущность антисистемного подхода?

8. Назовите методологические принципы антисистемного подхода.

## **9. Организация и управление. Организационные структуры управления**

### **Контрольная работа:**

#### **Определите типы организационных структур управления:**

1. Первичный – наиболее простой тип структуры, при котором руководитель предприятия (подразделения) осуществляет все функции управления. Все полномочия – прямые (линейные) идут от высшего звена управления к низшему. В числе преимуществ данной структуры - ответственность, четкое распределение обязанностей и полномочий, оперативный процесс принятия решений. Этот тип управленческой структуры обычно ведет к формированию стабильной и прочной организации. О каком типе организационной структуры идет речь? Обоснуйте свой ответ.

2. Данную организационную структуру используют для того, чтобы справиться с проблемами, обусловленными размером предприятий, диверсификаций, технологией и изменениями внешней среды.

В соответствии с этой организационной структурой деление организаций на элементы и блоки происходит по видам товаров и услуг, группам покупателей или географическим регионам. О каком типе организационной структуры идет речь? Определите преимущества и недостатки.

3. Использование данного типа организационной структуры позволяет крупному предприятию, фирме уделять конкретному продукту столько же внимания, сколько ему уделяет небольшое предприятие, выпускающее один – два вида продукции. Организации с такой структурой способны быстрее реагировать на изменения условий конкуренции, технологии и покупательского спроса. Недостаток этой структуры – увеличение затрат



вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции. Какой тип организационной структуры описан?

4. Данную организационную структуру называют традиционной или классической. Этот тип структуры основан на разделении основных и специфических функций между звеньями. О каком типе организационной структуры идет речь? Назовите преимущества и недостатки данной структуры. На каких предприятиях целесообразно использовать такой тип структуры?

5. Использование данной организационной структуры целесообразно, если деятельность организации охватывает большие географические зоны, особенно в международном масштабе. Эта структура облегчает решение проблем, связанных с местным законодательством, обычаями и нуждами потребителей. Такой подход упрощает связь организации с клиентами, а так же связь между членами организации. Какой тип организационной структуры описан?

## **Тема 12 Процессы самоорганизации и самоуправления**

### **Вопросы для подготовки к контрольной работе:**

1. Общая характеристика процесса самоорганизации как независимости от человеческого и внешних факторов.
2. Процессы организации: самоорганизуемые, смешанные, организуемые.
3. Определение и характеристики процессов.
4. Три типа процессов самоорганизации (самозарождение организационной формы; самоподдержание уровня организационной формы; самосовершенствование и саморазвитие организационной формы).
5. Два значения самоорганизации по У.Эшби: 1) изменение системы от разделения частей до системы со связанными частями; 2) переход от неорганизованной системы к организованной.
6. Понятия порядка и беспорядка.
7. Самоорганизация как источник порядка и развития систем.
8. Самоорганизация естественных и искусственных систем.
9. Основные характеристики самоорганизации системы: необратимость, равновесие.
10. Флуктуации.
11. Роль случайных факторов.
12. Окружающая реальность как результат процесса самоорганизации.
13. Отличие и сходства биологической и социальной эволюций.
14. Адаптация. Козволюция.

## **Тема 14 Жизненный цикл организации**

### **Контрольная работа:**

**Цель работы:** определение инструментария управления процессом развития предприятий в современных условиях хозяйствования на основе анализа жизненных циклов.

### **Задача работы:**

Обосновать целесообразность применения модели жизненных циклов как инструмента управления изменениями на предприятиях.

Провести анализ различных видов жизненных циклов и исследовать их взаимосвязи на соответствующих уровнях управления экономикой.

Предметом работы является совокупность теоретических, методологических и практических вопросов развития предприятий в современных условиях, динамика процессов изменений, диагностика и управления.

Работа должна быть оформлена в печатном виде, объем-20 страниц, учитывая все требования к оформлению курсовых работ.

## Тема 15 Конфликты в организации

**Контрольная работа:** Проанализируйте ситуации и предложите пути их решения.

**Ситуация 1.** У Вас «горит» важный контракт. И от Вашей встречи с клиентом зависит очень многое. Вы нервничаете перед встречей и осознаете, что настроены давить на собеседника. Однако Вы решаете держать себя в руках и проявить гибкость, терпение и осторожность. Но уже в середине разговора замечаете, что инициатива «ушла» из Ваших рук, и Вас очень умело заставляют соглашаться с теми пунктами контракта, с которыми соглашаться нельзя. Вы чувствуете, что сейчас все развалится, если Вы что-нибудь не предпримете. Вас охватывает чувство безнадежности. Ваши действия?

**Ситуация 2** Ваша фирма благополучно миновала все экономические кризисы и ее финансовое положение отличное. Но Вы заметили, что прежние энтузиазм и рвение подчиненных угасли, а впереди – международная выставка и Вам как никогда нужна сплоченная профессиональная команда. Какими способами Вы поднимете упавший дух команды?

**Ситуация 3** Вам нужно подписать контракт о сотрудничестве с известной фирмой. При этом Вам нужно обсудить с руководителем фирмы все стороны контракта, чтобы убедить его в заключении контракта. Ознакомившись с правилами убеждения делового партнера, разыграйте эту ситуацию по ролям.

**Ситуация 4** Применяя полученные знания из персонального менеджмента о «языке жестов и телодвижений», перечислите визуальные признаки следующих эмоциональных переживаний:

- заинтересованность;
- превосходство;
- подчеркнутая официальность;
- сомнение;
- принятие решения;
- критическое восприятие происходящего.

**Ситуация 5** Вы видите, что на переговорах Ваш партнер намеренно искажает факты. Как Вы поступите в этом случае?

**Ситуация 6** На переговорах вместо того, чтобы выдвигать конкретные предложения, оппонент ссылается на Ваши прежние промахи, имевшие место несколько месяцев назад. Как Вы поступите в этом случае?

**Ситуация 7** Вы установили контакт с японской фирмой, с которой хотите заключить договор. Вас приглашают в Японию, встречают как самого дорогого гостя, предлагают обширную программу развлечений с обедом в дорогом ресторане, а когда дело доходит до переговоров, японцы просят подождать пару дней. И потом довольно продолжительное время сообщают Вам о периодически возникающих затруднениях. Как Вы поступите в этой ситуации?

**Ситуация 8** «Расшифруйте» позы и жесты Вашего партнера:

- расстегнут пиджак;
- руки скрещены на груди, кулаки сжаты;
- сидит на краешке стула, склонившись вперед, голова слегка наклонена и опирается на руку;
- голова слегка наклонена набок;
- медленно снимает очки, тщательно протирает стекла;
- прикрывает рот рукой во время своего высказывания;
- прикрывает рот во время слушания;
- старается не смотреть на Вас.

Дайте им подробную характеристику.

**Ситуация 9** Вы – менеджер фирмы и Вам предстоят переговоры, очень важные для Вас, с представителем другой фирмы по поводу заключения договора. В начале

беседы Вы видите, что Ваш партнер настроен благожелательно и поэтому эмоционально «расписывает» ему все преимущества Вашего с ним сотрудничества, сопровождая Вашу речь энергичными жестами. Но затем Вы замечаете, что Ваш партнер принимает «закрытую» позу – скрещивает руки на груди и, высказывая свое мнение по данному вопросу, избегает смотреть Вам в глаза. Ваши действия?

**Ситуация 10** Вы заметили, что участники совещаний часто стремятся к обсуждению возможности проведения в жизнь первого же предложения по проблеме, даже если оно не очень рациональное. Вы понимаете, что не мешало бы поискать и другие возможности. Подумайте, что может заставить сотрудников искать решения типа «как делать?», а не «что делать?». Как следует поступить, чтобы подтолкнуть собравшихся на генерацию идей?

## **Тема 18. Организационное проектирование**

### **Контрольная работа**

Изучите ситуацию.

#### **Совершенствование организационной структуры промышленного предприятия**

Предприятие является акционерным обществом и относится к радиотехнической промышленности. Оно производит средства связи для различных отраслей народного хозяйства. Численность персонала на конец 2012г. составляла 4058 человек. Схема организационной структуры, действовавшей на конец 2012г., представлена на рис. 1 (приложение 1). Схема организационной структуры, предложенной консультантами, представлена на рис. 2 (приложение 2).

Выполните следующие задания.

1. Рассмотрите схемы существующей и предлагаемой организационных структур предприятия и заполните таблицу.

#### **Характеристика организационной структуры предприятия (сравнение существующего и предлагаемого вариантов структур)**

Наименование должностей руководителей (директор и его заместители) и непосредственно подчиненных им подразделений и работников	
Существующий вариант структуры	Предлагаемый вариант структуры
1.	
1.1.	
1.2.	
...	
2.	
2.1.	
2.2.	
...	

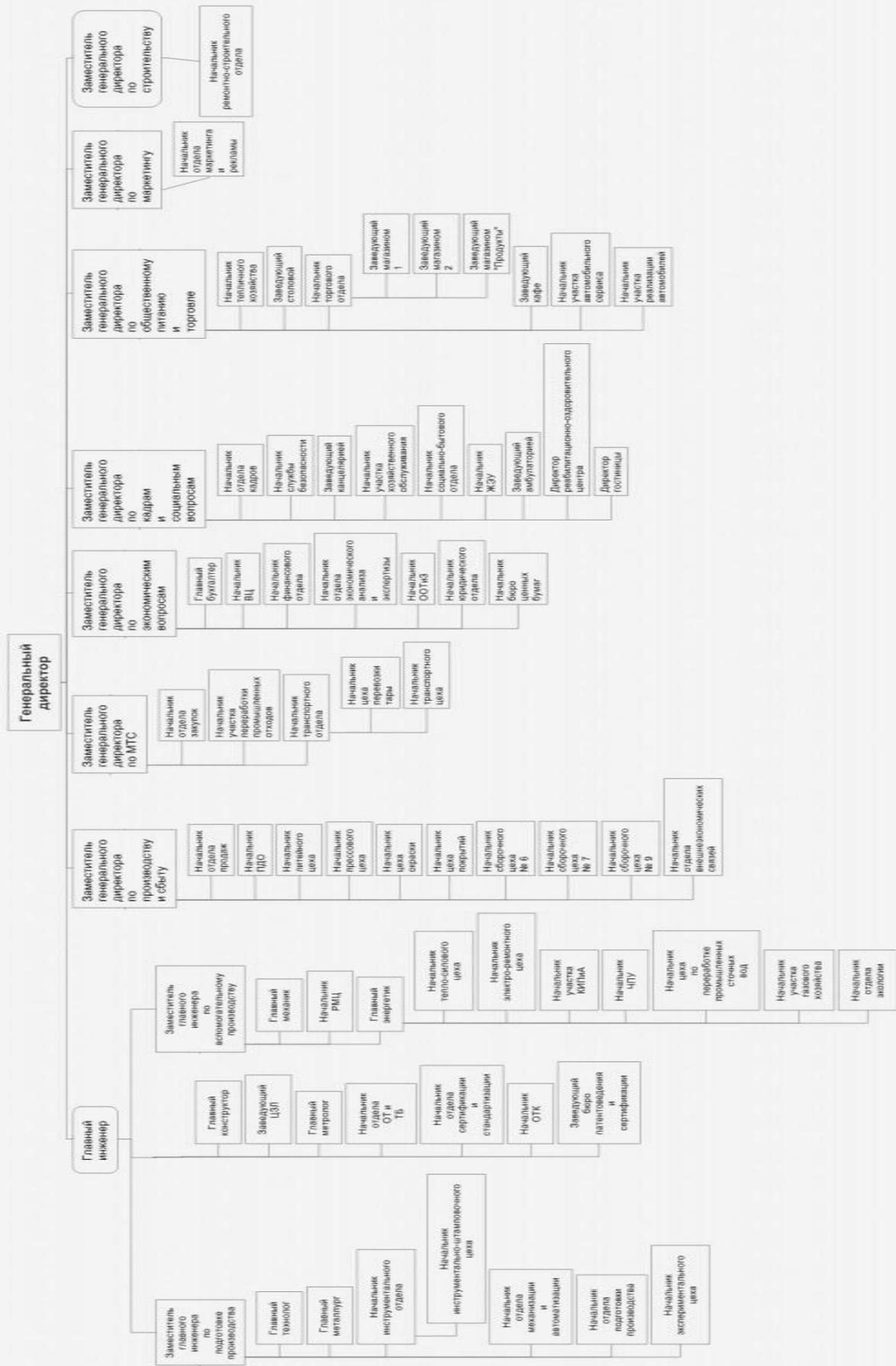
**2.** Проведите сравнительный анализ существующего и предлагаемого вариантов организационных структур предприятия по следующим направлениям:

- тип структуры управления;
- руководители высшего уровня управления (директор и его заместители): изменение общего количества, появление новых должностей, ликвидация должностей;

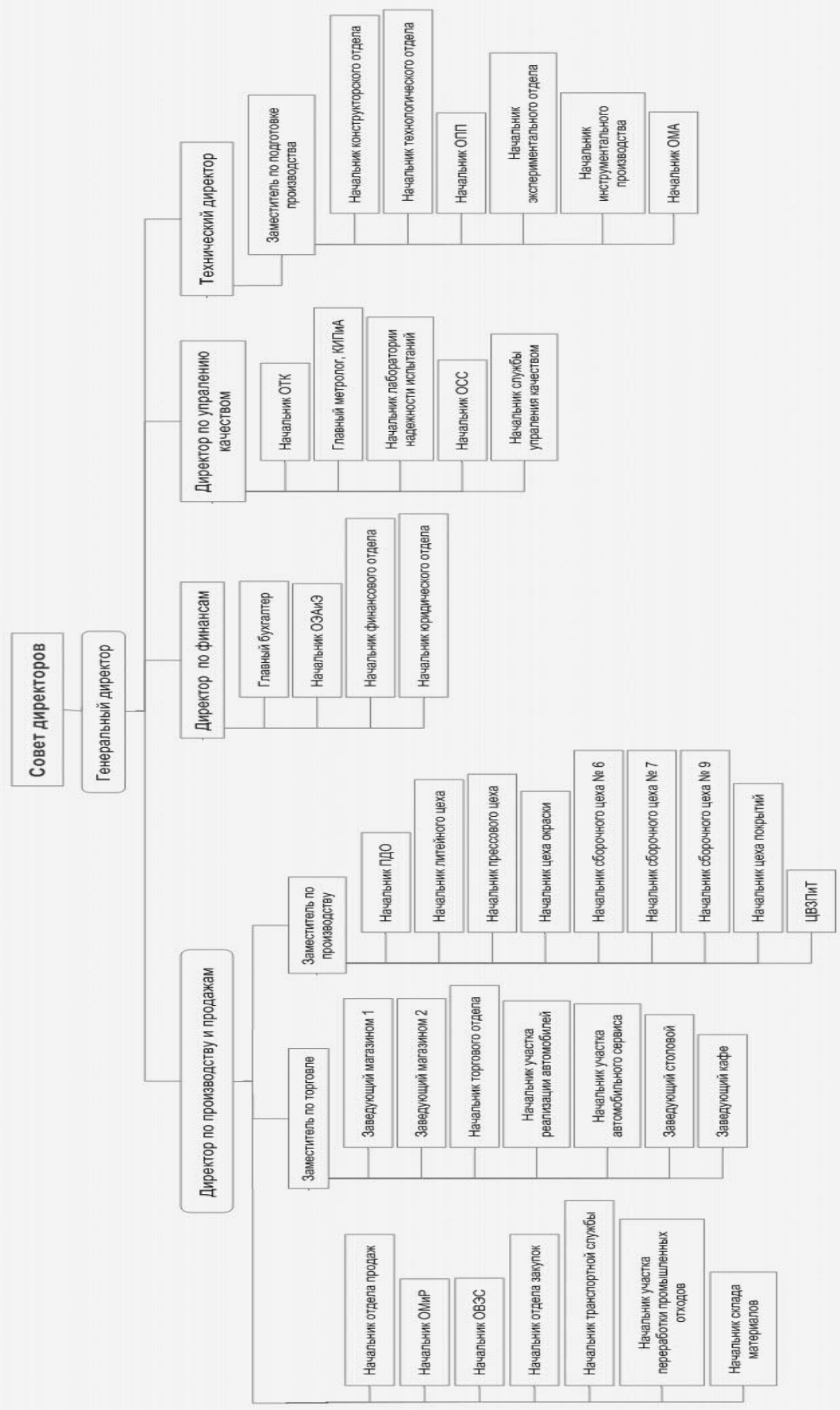
- распределение структурных подразделений и отдельных работников между руководителями высшего уровня управления: количество подразделений в непосредственном подчинении; переподчинение подразделений и отдельных работников;
- общее количество структурных подразделений и отдельных работников;
- ликвидированные структурные подразделения;
- вновь созданные структурные подразделения;
- распределение структурных подразделений по функциям управления;
- количество уровней управления.

**3.** На основе предложенной организационной структуры управления разработайте производственную структуру исследуемых предприятий. Систематизируйте информацию об основных направлениях совершенствования организационной структуры рассмотренных предприятий. Оформите полученные результаты в виде отчета.

Приложение № 1. Схема организационной структуры предприятия №1



Приложение № 2. Схема организационной структуры предприятия, предлагаемая консультантами



## **Тема 20. Современные тенденции развития организаций**

### **Вопросы для подготовки к контрольной работе:**

1. Классические и постклассические типы организаций.
2. Тенденция к минимизации количества работников предприятия или подразделения.
3. Малое предприятие как идеал экономической организации.
4. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа.
5. Роль общинных связей в современном малом бизнесе.
6. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства.
7. Проблема границ организации.
8. Тенденция к совладению предприятиями.
9. Значение кампаний по приватизации начала 80-х годов в Великобритании и США.
10. Совладение как объективная основа сотрудничества менеджеров и работников.

Контролируемые компетенции: ОПК-1, ПК-1, ПК-7.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

### **Критерии оценки (в баллах):**

«Отлично» ставится студенту, если он полностью выполняет задание, раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников, полностью выполняет предложенное задание и может грамотно объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Хорошо» ставится студенту, если он в целом выполняет задание, дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения, в основном выполняет предложенное задание и может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Удовлетворительно» ставится студенту, если он частично выполняет задание, при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками, частично выполняет предложенное задание, при этом лишь частично может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Неудовлетворительно» ставится студенту, если он не может даже частично выполнить задание, ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками, не выполнил предложенное задание.

### **Задания для опроса:**

#### **Тема 8. Организационная среда и организационные отношения**

##### **Опрос:**

1. Организационное пространство как среда организационных отношений.
2. Процесс управления – ядро организационных отношений.
3. Диалектика организационных отношений: объективная, надындивидуальная реальность и субъективная, социальная реальность.
4. Основные «идеальные» принципы организационных отношений: формализация; рационализация; иерархичность; субординация; кооперация; целедостижение; интеграция.

5. Руководство и лидерство. Руководство и подчинение. Власть и ее природа. Властные полномочия. Границы властных полномочий.
6. Проблема легитимности власти. Социальный договор.
7. Проблема формализации отношений. Формальная организация. Формальный авторитет.
8. Рост численности организации и проблема границ контроля в работах А.Файоля, Л.Гьюлика, Л.Урвика, Я.Грайкунаса
9. Границы умножения уровней организации.
10. Проблема возрастания затрат на координацию в работах Р.Лайкерта, Г.Саймона, представителей эмпирической школы. Границы формализации.

### **Тема 11. Организационное поведение.**

#### **Опрос:**

1. Какую роль играют способности менеджера в управленческой деятельности?
2. Какие черты характера руководителя способствуют эффективному управлению?
3. Что такое власть? Какие основания власти Вы знаете (по классификации Френча и Рейвена)? Приведите примеры.
4. Какие подходы к определению природы власти Вы знаете? Опишите каждый из них ( власть как свойство личности, как межличностное отношение, как свойство социальной системы).
5. Какая группа является формальной, а какая неформальной? Приведите примеры.
6. Содержательные теории трудовой мотивации (Маслоу, Мак-Клелланда, Герцберга, Альдерфера).
7. Процессуальные теории трудовой мотивации (теория ожидания Врума, модель Портера-Лоулера, теория справедливости).
8. Обозначьте стили лидерства. Какой стиль лидерства наиболее подходит для современных организаций. Обоснуйте свой ответ.

### **Тема 16 Коммуникации в организации**

#### **Опрос:**

1. Какие виды коммуникации Вы знаете? Опишите структуру коммуникативного процесса.
2. Что такое коммуникационная сеть?
3. Что такое «обратная связь»? В чем состоит ее значение для эффективной коммуникации в организации? Дайте рекомендации по ее использованию.
4. Каковы источники коммуникативных ошибок? Какие приемы повышения эффективности коммуникаций вы знаете?
5. Что такое коммуникативная компетентность личности?
6. Обозначьте основные этапы теории коммуникации как науки.
7. Назовите основные категории теории коммуникации.
8. Являются ли слова коммуникация и общение синонимами? Обоснуйте свой ответ
9. Назовите виды коммуникативных каналов.
10. Раскройте сущность понятия «коммуникативный барьер».

#### **Промежуточная аттестация:**

##### **Вариант 1**

1. Как проявляют себя процессы самоорганизации и самосохранения в организациях?
2. Приведите пример формальной структуры.
3. Что такое кибернетика?



4. Какие организационные модели вы знаете?

**Вариант 2**

1. Что такое феномен синергии?
2. В чем заключаются три смысла термина организация?
3. Раскройте основные черты и свойства организации.
4. Сравните категории рынка и организации.
5. Чем отличается организационное поведение от поведения в рыночной среде?

**Вариант 3**

1. Дайте характеристику понятиям закон, зависимость и закономерность.
2. Раскройте классификации законов и закономерностей.
3. В чем состоит специфика законов социальной организации?
4. Охарактеризуйте закон синергии.
5. Охарактеризуйте закон развития.
6. Охарактеризуйте закон самосохранения.
7. Охарактеризуйте закон единства анализа и синтеза.
8. Охарактеризуйте закон композиции-пропорциональности.
9. Охарактеризуйте закон информированности-упорядоченности.
10. Охарактеризуйте закон наименьших сил.

**Вариант 4**

1. Приведите пример действия какого-либо из законов организации в конкретном предприятии, учреждении.
2. Какие классификации законов организации вы знаете?
3. Почему руководители должны стремиться следовать законам организации в управленческой деятельности?
4. Какой из законов организации является основным? Почему?

**Вариант 5**

1. Как определяется статическое или динамическое состояние организации?
2. Назовите принципы статического состояния организации.
3. Каковы принципы динамического состояния организации?
4. Какие общие принципы функционирования организации вы знаете?
5. Что такое организационный аудит?

**Вопросы к экзамену (3 семестр)**

1. Роль организаций в доиндустриальном обществе.
2. Роль организаций в современном обществе.
3. Организация в статике и в динамике.
4. Черты и свойства организации.
5. Организационная динамика.
6. Содержание основных фундаментальных законов организации.
7. Применимость и следствия законов организации.
8. Типология организаций А.И.Пригожина
9. Классификация организаций по общественной функции, по типам соотношений с партнерами, по формам собственности, по организационно-правовым формам и др.
10. Понятие хозяйственной организации.
11. Общество с ограниченной ответственностью: общая характеристика.
12. Общество с дополнительной ответственностью.
13. Общество с полной ответственностью (полное товарищество и товарищество на вере).
14. Акционерное общество: общая характеристика.
15. Предприниматель без образования юридического лица.
16. Дочерние и зависимые общества.

17. Единичные организационные формы (банки, биржи, венчур, джоббер, завод, корпорация, фабрика и др.).
18. Типы организаций по функциональному назначению (факторинговые, инжиниринговые и лизинговые фирмы).
19. Внешняя среда и проблема границ организации. Структура внешней среда организации.
20. Методы диагностики организацией внешней среды.
21. Способы взаимодействия организации с внешней средой.
22. Микроокружение. Среда как совокупность активных социальных субъектов.
23. Динамика среды. Стабильные среды. Устойчиво динамичные среды.
24. Научное управление Ф.Тэйлора.
25. Теория организации А.Файоля.
26. Теория бюрократии М.Вебера.
27. Естественные и искусственные системы.
28. Основные элементы системной структуры: компонент, функция, связь.
29. Системы с обратной связью. Контур обратной связи.
30. Методологические принципы антисистемного подхода.

### **Вопросы к экзамену (4 семестр)**

1. Организационное пространство как среда организационных отношений.
2. Субъекты организационных отношений: управляющие и управляемые. Власть как основа организационных отношений.
3. Основные «идеальные» принципы организационных отношений.
4. Руководство и лидерство. Руководство и подчинение.
5. Проблема формализации отношений. Формальная организация. Формальный авторитет.
6. Контроль за отношениями. Внешний контроль. Контроль за процессом.
7. Делегирование и принятие полномочий.
8. Логика формирования организационных структур.
9. Теория выбора руководителей, владеющих социально-психологическими методами управления.
10. Организационное содержание и организационная форма управления, признаки проявления.
11. Структуры и процессы управления как статическая и динамическая организация.
12. Стили управления.
13. Неорганизованность, дезорганизованность, заорганизованность.
14. Вертикальное и горизонтальное разделение труда.
15. Условия эффективных взаимодействий.
16. Функциональная структуризация, линейная структуризация: преимущества и ограничения.
17. Проектное управление: сущность и основные принципы.
18. Матричная структура, бригадная структура: преимущества и недостатки.
19. Индивидуальный и групповой подход к принятию решений.
20. Классификации управленческих решений.
21. Критерии оценки эффективности управленческих решений.
22. Этапы, процедуры и методы принятия решения.
23. Организация и контроль выполнения решения.
24. Индивид и работа: самооценка, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм, самомониторинг.

25. Удовлетворенность трудом. Факторы удовлетворенности трудом: оплата труда, собственно работа, интерес к работе, продвижение по службе, стиль руководства, коллеги и сослуживцы, условия работы и др.
26. Мотивация персонала (воспитание, инициирование, активизация, стимулирование). Результативность мотивации.
27. Структура карьеры. Эффективность карьеры.
28. Требования к руководителю. Стиль работы. Формирование команды.
29. Самоорганизация естественных и искусственных систем. Основные характеристики самоорганизации системы: необратимость, равновесие.
30. Культурная природа организации.
31. Проблема формирования и измерения организационной культуры.
32. Модель организационной культуры Г.Лэйн и Дж.Дистефано.
33. Модель организационной культуры У.Оучи.
34. Модель организационной культуры Г.Хоффштеде.
35. Управление организационной культурой.
36. Рационально-прагматический взгляд на природу, функции и источники возникновения корпоративной культуры (Э.Шайн).
37. Стратегии интернализации культуры.
38. Этапы жизненного цикла организации: создание, рост, зрелость, упадок.
39. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации.
40. Характеристика стадии упадка организации.
41. Задачи управления на различных стадиях жизненного цикла.
42. Основные направления конфликтов в организации: горизонтальный и вертикальный. Классификация конфликтов в организации.
43. Причины возникновения конфликтов в организации. Условия конфликта: технические, политические, социальные, психологические.
44. Стадии конфликта. Конфликтогенные факторы. Функции конфликта (позитивные и негативные).
45. Конфликтный менеджмент.
46. Горизонтальные и вертикальные коммуникации и организация. Односторонняя коммуникация и двухсторонняя коммуникация.
47. Изменение и инновация.
48. Методы и формы реализации организационных изменений.
49. Модель организации антикризисного управления.
50. Анализ ситуации изменения: анализ поля сил (К.Левин) и SWOT-анализ.
51. Сопротивление изменениям. Причины сопротивления.
52. Методы преодоления сопротивления инновациям.
53. Выбор стратегии изменений.
54. Контролируемые и неконтролируемые изменения.
55. Процесс и стадии формирования организационной структуры.
56. Методы проектирования организационных структур. Этапы организационного проектирования.
57. Признаки оптимальной организационной структуры.
58. Контроллинг: административный контроль, технологический контроль, ревизия.
59. Организационный аудит: аудит имущества; аудит профессионализма персонала; аудит интеллектуальной собственности.
60. Классификация аудита по направлениям: технологический, экономический, организационный, правовой, социальный.

Контролируемые компетенции: ОПК-1, ПК-1, ПК-7.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

## **Критерии оценки:**

**«Отлично»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент легко ориентируется в пройденном материале, демонстрирует способность к аналитической деятельности и самостоятельность мышления.

**«Хорошо»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент хорошо воспроизводит изученный материал, но затрудняется провести сравнительный анализ, дать самостоятельную оценку тому или иному явлению.

**«Удовлетворительно»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

**«Неудовлетворительно»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

