



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЙ (ФИЛИАЛ) ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
В Г. ВОЛГОДОНСКЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

(Институт технологий (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)



УТВЕРЖДАЮ
И. о. директора


Н.М. Сидоркина

24 апреля 2023 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)**

**для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
по дисциплине**

«Теория организации и организационное поведение»

для обучающихся по направлению подготовки

38.03.01 Экономика

программа бакалавриата «Экономика»

2023 года набора

Волгодонск

2023

Лист согласования

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине
Теория организации и организационное поведение
(наименование)


составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки (специальности)

38.03.01 Экономика


(код направления (специальности), наименование)

Рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «ЭиУ» протокол № 12
от «03» 07 2023 г

Разработчики оценочных материалов (оценочных средств)
Доцент



подпись Е. Г. Новосельцева
«29» 06 2023 г.

И.о. заведующего кафедрой



Подпись И.С. Емельяненко
«03» 07 2023 г.

Согласовано:

Представитель работодателя
Директор по продажам АО «Цимлянский
судомеханический завод»


подпись Лазурченко
«05» 07 2023г.

Финансовый директор ООО "Мир обоев",


подпись Т.С. Путанашенко
«05» 07 2023г.

**Лист визирования оценочных материалов (оценочных средств)
на очередной учебный год**

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Теория организации» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «__» _____ 20__ г. № _____
Заведующий кафедрой «ЭиУ» _____ М.Ю. Диканов
«__» _____ 20__ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Теория организации» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «__» _____ 20__ г. № _____
Заведующий кафедрой «ЭиУ» _____ М.Ю. Диканов
«__» _____ 20__ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Теория организации» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «__» _____ 20__ г. № _____
Заведующий кафедрой «ЭиУ» _____ М.Ю. Диканов
«__» _____ 20__ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Теория организации» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «__» _____ 20__ г. № _____
Заведующий кафедрой «ЭиУ» _____ М.Ю. Диканов
«__» _____ 20__ г.

Содержание

С.

1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)	
1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем), с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	5
1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования	11
1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, описание шкал оценивания	14
2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	15

1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)

Оценочные материалы (оценочные средства) прилагаются к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные материалы (оценочные средства) используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной, с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

ОПК-3 – способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы;

ПК-3 – способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами

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. 1).

Таблица 1 Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины

Код компетенции	Уровень освоения	Дескрипторы компетенции (результаты обучения, показатели достижения результата обучения, которые обучающийся может продемонстрировать)	Вид учебных занятий, работы ¹ , формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции ²	Контролируемые разделы и темы дисциплины ³	Оценочные материалы (оценочные средства), используемые для оценки уровня сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенций ⁴
ОПК-3	Знать		Лекц. Практ. занятия СРС	1.1 1.2 1.3 2.1 2.2	УО Т	посещаемость занятий; подготовка докладов; познавательная активность на занятиях, качество подготовки докладов по разделам дисциплины, выполнение практических заданий, контрольные работы, умение
	Уровень 1:	основные инструментальные средства для обработки экономических данных;				
	Уровень 2:	разновидности инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей;				
	Уровень 3:	особенности применения и выбора инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей;				
	Уметь					
	Уровень 1:	выбирать инструментальные				

¹ Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа

² Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма, решение творческих задач, работа в группах, проектные методы обучения, ролевые игры, тренинги, анализ ситуаций и имитационных моделей и др.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств

³ Указать номера тем в соответствии с рабочей программой дисциплины

⁴ Необходимо выбрать критерий оценивания компетенции: посещаемость занятий; подготовка к практическим занятиям; подготовка к лабораторным занятиям; ответы на вопросы преподавателя в рамках занятия; подготовка докладов, эссе, рефератов; умение отвечать на вопросы по теме лабораторных работ, познавательная активность на занятиях, качество подготовки рефератов и презентацией по разделам дисциплины, контрольные работы, экзамены, умение делать выводы и др.

		средства для обработки экономических данных по образцу;	Лекц. Практ. занятия (работа в малых группах) СРС (анализ ситуации)			делать выводы
Уровень 2:	самостоятельно выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей;				ПР КР	
Уровень 3:	выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов;					
	Владеть		Лекц. Практ. занятия (решение типовых задач) СРС (анализ ситуации)			
Уровень 1:	частично владеет способностью выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей;					
Уровень 2:	владеет способностью выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, может проанализировать результаты расчетов;				ПР КР	
Уровень 3:	в полной мере способен выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, может					

		проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы;				
ПК-3	Знать		Лекц. Практ. занятия СРС	2.1 2.2	УО Т	посещаемость занятий; подготовка докладов; познавательная активность на занятиях, качество подготовки докладов по разделам дисциплины, выполнение практических заданий, контрольные работы, умение делать выводы
	Уровень 1:	некоторые методические подходы к расчетам экономических разделов планов, определяющих приоритетные направления деятельности организаций;				
	Уровень 2:	основные методические подходы к расчетам экономических разделов планов, определяющих приоритетные направления деятельности организаций;				
	Уровень 3:	особенности применения методических подходов к расчетам экономических разделов планов, определяющих приоритетные направления деятельности организаций;				
	Уметь		Лекц. Практ. занятия (работа в малых группах) СРС (анализ ситуации)		Д С	
	Уровень 1:	проводить расчеты показателей по заданному образцу в соответствии с установленными стандартами;				
	Уровень 2:	проводить самостоятельно некоторые расчеты показателей в соответствии с установленными стандартами;				
	Уровень 3:	проводить самостоятельные расчеты показателей в соответствии с установленными				
					ПР КР	

		стандартами;			
	Владеть				
	Уровень 1:	некоторыми методическими подходами для проведения расчетов при составлении экономических разделов планов организации в соответствии с принятыми стандартами;			
	Уровень 2:	навыками применения основных методических подходов для проведения расчетов при составлении экономических разделов планов организации в соответствии с принятыми стандартами;	Лекц. Практ. занятия (решение типовых задач)		ПР КР
	Уровень 3:	навыками обоснованного выбора и использования различных методических подходов для проведения расчетов при составлении экономических разделов планов организации в соответствии с принятыми стандартами;	СРС (анализ ситуации)		

1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

По дисциплине «*Теория организации*» 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); промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Текущий контроль служит для оценки объёма и уровня усвоения обучающимся учебного материала одного или нескольких разделов дисциплины (модуля) в соответствии с её рабочей программой и определяется результатами текущего контроля знаний обучающихся.

Текущий контроль осуществляется два раза в семестр по календарному графику учебного процесса.

Текущий контроль предполагает начисление баллов за выполнение различных видов работ. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы. Регламент балльно-рейтинговой системы определен Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся».

Текущий контроль является результатом оценки знаний, умений, навыков и приобретенных компетенций обучающихся по всему объёму учебной дисциплины, изученному в семестре, в котором стоит форма контроля в соответствии с учебным планом.

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины: теоретических основ и практической части.

Промежуточная аттестация по дисциплине «*Теория организации*» проводится в форме зачета с оценкой.

В табл. 2 приведено весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий.

Таблица 2 Весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий

Текущий контроль (50 баллов ⁵)				Промежуточная аттестация (50 баллов)	Итоговое количество баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации
Блок 1		Блок 2			
Лекционные занятия (X_1)	Практические занятия (Y_1)	Лекционные занятия (X_2)	Практические занятия (Y_2)	от 0 до 50 баллов	Менее 41 балла – неудовлетворительно; 41-60 баллов – удовлетворительно; 61-80 баллов – хорошо; 81-100 баллов – отлично
5	15	5	25		
Сумма баллов за 1 блок = $X_1 + Y_1 = 20$		Сумма баллов за 2 блок = $X_2 + Y_2 = 30$			

⁵ Вид занятий по дисциплине (лекционные, практические, лабораторные) определяется учебным планом. Количество столбцов таблицы корректируется в зависимости от видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Распределение баллов по блокам, по каждому виду занятий в рамках дисциплины определяет преподаватель. Распределение баллов по дисциплине утверждается протоколом заседания кафедры.

По заочной форме обучения мероприятия текущего контроля не предусмотрены.

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы (табл.3):

Таблица 3– Распределение баллов по дисциплине

Вид учебных работ по дисциплине	Количество баллов	
	1 блок	2 блок
<i>Текущий контроль (50 баллов)</i>		
Посещение занятий	5	5
Практические задания в том числе:	15	25
- Выполнение заданий по дисциплине (УО, Д, С, Презент)	5	5
-Решение тестовых заданий (Т)	5	5
-Решение задач		5
- Выполнение контрольной работы (контрольная точка)	10	10
	20	30
<i>Промежуточная аттестация (50 баллов)</i>		
Зачет в письменной форме		
Сумма баллов по дисциплине 100 баллов		

Зачет с оценкой является формой итоговой оценки качества освоения обучающимся образовательной программы по дисциплине в целом или по разделу дисциплины. По результатам экзамена обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», или «неудовлетворительно»

Оценка «отлично» (81-100 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся набрал по текущему контролю необходимые и достаточные баллы для выставления оценки автоматом⁶;
- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения;
- обучающийся анализирует элементы, устанавливает связи между ними, сводит их в единую систему, способен выдвинуть идею, спроектировать и презентовать свой проект (решение);
- ответ обучающегося по теоретическому и практическому материалу, содержащемуся в задании для промежуточного контроля, является полным, и удовлетворяет требованиям программы дисциплины;
- обучающийся продемонстрировал свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей дисциплины;
- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на высоком уровне (уровень 3) (см. табл. 1).

Оценка «хорошо» (61-80 баллов) выставляется обучающемуся, если:

⁶ Количество и условия получения необходимых и достаточных для получения автомата баллов определены Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся»

- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения; анализирует элементы, устанавливает связи между ними;

- ответ по теоретическому материалу, содержащемуся в задании для промежуточного контроля, является полным, или частично полным и удовлетворяет требованиям программы, но не всегда дается точное, уверенное и аргументированное изложение материала;

- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы;

- обучающийся продемонстрировал владение терминологией соответствующей дисциплины.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на среднем уровне (уровень 2) (см. табл. 1).

Оценка «удовлетворительно» (41-60 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает и воспроизводит основные положения дисциплины в соответствии с заданием, применяет их для выполнения типового задания в котором очевиден способ решения;

- обучающийся продемонстрировал базовые знания важнейших разделов дисциплины и содержания лекционного курса;

- у обучающегося имеются затруднения в использовании научно-понятийного аппарата в терминологии курса;

- несмотря на недостаточность знаний, обучающийся имеется стремление логически четко построить ответ, что свидетельствует о возможности последующего обучения.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на базовом уровне (уровень 1) (см. табл. 1).

Оценка «неудовлетворительно» (менее 41 балла) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся имеет представление о содержании дисциплины, но не знает основные положения (темы, раздела, закона и т.д.), к которому относится задание, не способен выполнить задание с очевидным решением, не владеет навыками организаторской деятельности, навыками использования законов организации для решения управленческих задач;

- у обучающегося имеются существенные пробелы в знании основного материала по дисциплине;

- в процессе ответа по теоретическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Компетенция(и) или ее часть (и) не сформированы.

1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине «Теория организации» осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно - рейтинговой системы, реализуемой в ДГТУ.

Текущий контроль осуществляется два раза в семестр по календарному графику учебного процесса в рамках проведения контрольных точек.

Формы текущего контроля знаний:

- устный опрос;
- тестирование;
- выполнение и защита практических заданий;
- выполнение контрольных работ.

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра, после изучения новой темы. Перечень вопросов для устного опроса определен содержанием темы в РПД и методическими рекомендациями по изучению дисциплины.

Защита практических заданий производится студентом в день их выполнения в соответствии с планом-графиком. Преподаватель проверяет правильность выполнения практического задания студентом, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью контрольных вопросов или тестирования.

Оценка компетентности осуществляется следующим образом: в процессе защиты выявляется информационная компетентность в соответствии с практическим заданием, затем преподавателем дается комплексная оценка деятельности студента.

Высокую оценку получают студенты, которые при подготовке материала для самостоятельной работы сумели самостоятельно составить логический план к теме и реализовать его, собрать достаточный фактический материал, показать связь рассматриваемой темы с современными проблемами науки и общества, со специальностью студента и каков авторский вклад в систематизацию, структурирование материала.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателям (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

Итоговый контроль освоения умения и усвоенных знаний дисциплины «Теория организации» осуществляется в процессе промежуточной аттестации на зачете. Условием допуска к зачету является положительная текущая аттестация по всем практическим работам учебной дисциплины, ключевым теоретическим вопросам дисциплины.

2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

2.1 Задания для оценивания результатов обучения в виде знаний

Устный опрос,
Тестирование

Перечень вопросов для устного опроса определен содержанием темы в РПД и методическими рекомендациями по изучению дисциплины.

Примерные вопросы для доклада (сообщения):

1. Сущность теории научного управления (Модель Тейлора).
2. Классическая теория организаций (Принципы организации по А. Файолю).
3. Бюрократическая теория организаций (Модель М. Вебера).
4. Социотехническая модель управления (Теория Глассиера).
5. Принципы интернационалистской модели (теория административного поведения Г. Саймена и Дж. Марча).
6. Сущность "естественной организации" (Концепция Т. Парсона, Р. Мертона, А. Этциони).
8. Современные направления теоретических разработок зарубежной организационной науки.
9. Особенности и основные направления отечественной организационной науки.
10. Философия, миссия организации.
11. Иерархия в организации, ее свойства.
12. Формы иерархии в организации.
13. Организационный эффект. Его влияние на эффективность организации.
14. Типология как элемент научного подхода к изучению организаций. Виды типологии.
15. Деловые организации.
16. Понятие, функции, элементы организационных коммуникаций.
17. Модели и типы организационных коммуникаций.
18. Формы коммуникаций, борьба коммуникаций.
19. Влияние стиля управления на коммуникации в организациях.
20. Информационные технологии и их влияние на организацию управления. Эволюция аппарата управления и методов его работы
21. Власть как организационный процесс. Власть и авторитет.
22. Источники власти в организации.
23. Доверие в организации.
24. Конфликты в организации. Понятие, типы, источники, пути развития
25. Уровни конфликтов в организации.
26. Патология строения организации. Господство структуры над функцией.
27. Современные тенденции развития организаций.
28. Сетевые организации.
29. Виртуальные организации.
30. Интеллектуальные организации и обучающиеся организации.

Критерии оценки устного опроса (доклада, сообщения):

- качество доклада (четко выстроен; сопровождается иллюстративным материалом; не зачитывается);
- использование демонстрационного материала (автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался);
- качество ответов на вопросы (четко отвечает на вопросы);

- владение научным и специальным аппаратом (владение специальным аппаратом и научной терминологией);
- четкость выводов (выводы четкие и доказаны).

Критерии оценки презентации:

- содержание (работа демонстрирует глубокое понимание описываемых процессов; даны интересные дискуссионные материалы; грамотно используется научная лексика; предложена собственная интерпретация или развитие темы);
- дизайн (логичен и очевиден; подчеркивает содержание; все параметры шрифта хорошо подобраны (текст хорошо читается));
- графика (хорошо подобрана; соответствует содержанию и обогащает его);
- грамотность (нет ошибок: ни грамматических, ни синтаксических).

Шкала оценивания устного опроса (доклада, сообщения, презентации):

Максимальная оценка 5 баллов - отлично;

4 балла – хорошо;

3 балла – удовлетворительно;

1-2 балла – неудовлетворительно.

База тестовых вопросов для оценки уровня 1

1. Теория систем в управлении впервые была применена в:

А) 1920-е годы;

Б) 1930-е годы;

В) 1940-е годы;

Г) 1950-е годы;

Д) 1960-е годы.

2. Организация, зарегистрированная в государственном органе, имеющая печать и расчетный счет в банке принадлежит к группе:

А) юридических лиц;

Б) неюридических лиц 1-го типа;

В) неюридических лиц 2-го типа;

Г) неформальных организаций;

Д) физических лиц.

3. Совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, обеспечивающих процесс целенаправленного управления:

А) персонал управления;

Б) исполнители;

В) организационная система управления;

Г) система управления компанией;

Д) персонал компании.

4. К базовому набору функций управления относится:

А) управление выпуском акций АО;

Б) управление резервными фондами в сельском хозяйстве;

В) управление бухгалтерским учетом;

Г) управление добычей п/и;

Д) все ответы верны.

5. Узаконенные, утвержденные или установленные органами управления

зависимости, касающиеся управленческих или производственных процессов:

- А) формальные;
- Б) общие;
- В) неформальные;
- Г) специфические;
- Д) универсальные.

6. Эффект синергии заключается в том, что:

А) ресурсы в основном совместимы друг с другом и их общий потенциал будет равен (или немного меньше, или немного больше) сумме потенциалов всех составляющих ресурсов;

Б) ресурсы хорошо подобраны или мешают деятельности друг друга, и их общий потенциал будет на 50—60% больше или меньше суммы потенциалов всех участвующих в деятельности компании ресурсов;

В) используемые ресурсы существенно усиливают или ослабляют потенциал друг друга в пять и более раз. Общий потенциал компании будет либо существенно меньше, либо существенно больше суммы потенциалов составляющих деятельность ресурсов;

Г) используемые ресурсы существенно усиливают или ослабляют потенциал друг друга в пять и более раз. Общий потенциал компании будет существенно меньше суммы потенциалов составляющих деятельность ресурсов;

Д) используемые ресурсы существенно усиливают или ослабляют потенциал друг друга в пять и более раз. Общий потенциал компании будет существенно больше суммы потенциалов составляющих деятельность ресурсов.

7. Принцип приоритета цели:

А) «При создании компаний в системе «функция—структура» наивысший приоритет должны иметь функции»;

Б) «В системе «цель—задача—функция—структура—персонал» наивысший приоритет должна иметь цель, затем задача и далее функция, структура и персонал»;

В) «В системе «цель—задача—функция—структура—персонал» наивысший приоритет должен иметь персонал, затем структура, функция, задача и цели»;

Г) «В реально действующих организациях со временем отлаживаются взаимосвязи между элементами структуры, лишние постепенно отмирают, а недостающие постепенно появляются»;

Д) «Руководители и главные специалисты организации должны подбираться под конкретные структурные подразделения с учетом их совместимости».

8. Принцип соответствия между поставленными целями и выделенными ресурсами:

А) «Каждой цели должен соответствовать набор материальных, финансовых и человеческих ресурсов, призванных обеспечить выполнение набора задач»;

Б) «Для каждой организации должно быть найдено соответствие между эффективностью и затратами»;

В) «Производственные и информационные процессы должны идти по кратчайшему пути с минимальным количеством вспомогательных операций»;

Г) «Среди производственных и информационных процессов необходимо выделить постоянно или временно центр синхронизации, под который должна подстраиваться работа других подразделений»;

Д) «Руководители и главные специалисты организации должны подбираться под конкретные структурные подразделения с учетом их совместимости».

9. Уяснение наиболее ярких, запоминающихся правил, поступков, лозунгов, отражающих особенности компании это уровень познания организационной культуры:

А) *Фрагментарный;*

Б) Ассоциированный;

В) Первичный;

Г) Общий;

Д) Выстраданный.

10. Организационная культура, отраженная в сознании человека и основанная на традициях, вере, договоренностях:

А) *Неформальная;*

Б) Неявная;

В) Явная;

Г) Засвидетельствованная;

Д) Документированная.

База тестовых вопросов для оценки уровня 2

1. Долговременное договорное объединение ряда компаний, действующее как основное для технологической или экономической интеграции:

А) консорциум;

Б) синдикат;

В) инжиниринговая фирма;

Г) фактор-фирма;

Д) *финансово-промышленная группа.*

2. Глобальная цель управления не включает в себя:

А) *глобальные цели региона;*

Б) миссию;

В) конкретные проблемы;

Г) конкретные задачи;

Д) основные цели.

3. Правовая инфраструктура системы управления состоит из:

А) норм, правил и структур;

Б) правил, полномочий и норм;

В) элементов, подсистем и коммуникаций;

Г) должностных инструкций руководителей и персонала;

Д) методологии, технологии и процедур управленческой деятельности.

4. Вариант закона единства анализа и синтеза, при котором закон формирует преимущественно формальное направление для устранения несоответствий:

А) Руководитель и подчиненные не знают о законе;

Б) Руководитель знает о законе, подчиненные - нет;

В) Подчиненные знают о законе, руководитель - нет;

Г) Руководитель и подчиненные знают о законе;

Д) Верны ответы а и д.

5. Закон композиции пропорциональности звучит:

А) Каждая система (социальная или биологическая) стремится сохранить себя (выжить) и использует для достижения этого весь свой потенциал (ресурс);

Б) Каждая система (биологическая и социальная) стремится приобрести, создать или сохранить в своей структуре все необходимые ресурсы, находящиеся в заданной соотносительности или заданном подчинении;

В) Каждая система (социальная или биологическая) стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла;

Г) Каждая система (биологическая или социальная) стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счет постоянного изменения своей структуры или выполняемых функций;

Д) Каждая система (социальная или биологическая) стремится получить как можно больше достоверной, ценной и насыщенной информации о внутренней и внешней среде для устойчивого функционирования (самосохранения).

6. «Информация, поступающая от объекта рационализации, должна отражать сведения о ключевых элементах состояния и деятельности компании» - это:

А) принцип последовательного подключения;

Б) принцип всесторонности рекомендаций по рационализации компании;

В) принцип внутренней рационализации;

Г) принцип приоритета объекта управления над субъектом;

Д) принцип всесторонности входной информации.

7. Распределите этапы рационализации в правильном порядке: (1) анализ существующей ситуации; (2) выявление проблем; (3) формирование цели; (4) разработка конкретных мероприятий по уменьшению проблем:

А) 2, 1, 3, 4;

Б) 3, 4, 2, 1;

В) 1, 2, 3, 4;

Г) 3, 1, 2, 4;

Д) 4, 3, 2, 1.

8. Ответственность, которая реализуется в форме изменения общественного мнения о руководителе, вынесении ему общественного порицания, объявления о его несоответствии должности:

А) Материальная;

Б) Экономическая;

В) Юридическая;

Г) Этическая;

Д) Административная.

9. Что не относится к признакам характера, способствующим позитивному влиянию ОК личности руководителя на ОК компании:

А) Позитивная реакция на лиц, имеющих власть;

Б) Стремление быть неформальным лидером;

- В) Терпимость к рутинной технической и организационной работе;
- Г) Яркий индивидуализм личности;
- Д) Умение убеждать.

10. В каких научных теориях организация рассматривается как социальная система?

- А) Теория научного менеджмента;
- Б) Теория административного управления;
- В) Школа «человеческих отношений»;
- Г) Школа организационного поведения;
- Д) Теория социальных систем.

Критерии оценки теста:

- 1 балл - за каждый правильный ответ на вопрос;
- 0 баллов – обучающийся дал неправильный ответ на вопрос.

Шкала оценивания теста:

- 90-100% правильных ответов – отлично (зачтено);
- 70-89% правильных ответов – хорошо (зачтено);
- 50-69% правильных ответов – удовлетворительно (зачтено);
- менее 50% правильных ответов – неудовлетворительно (не зачтено).

2.2 Задания для оценивания результатов в виде владений и умений

Темы рефератов:

1. Объективные предпосылки возникновения и эволюция развития организаций.
2. Основные этапы развития организационной мысли в России.
3. Тектология А.А. Богданова: сущность, принципы, характеристики.
1. Современные тенденции и основные направления развития теории организации как области знаний.
4. Системный подход в исследовании организации.
5. Организация как система.
6. Законы организации и механизмы их проявления.
7. Структура как организационная характеристика системы.
8. Типология и анализ организационных структур.
9. Процессный подход в организационном проектировании.
10. Организация и самоорганизация. Управление и самоуправление.
11. Организационная культура и проблемы ее формирования.
2. Организационное поведение как фактор организационной эффективности и организационного развития.
12. Связь теории научного менеджмента и теории организации.
13. Сущность, содержание и формы реализации организации управления.
14. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации.
15. Стиль руководства и культура управления.
3. Роль и значение организационного проектирования для рационализации управления.
16. Технология создания организаций.
17. Основы реорганизации.

18. Организационные изменения: причины возникновения, классификация, порядок осуществления, устранение противодействия изменениям.
19. Интегрированные корпоративные структуры.
20. Особенности организации управления в различных организационно-правовых формах предприятий.
21. Интеллектуальные, виртуальные и обучающиеся организации.
22. Парадигма теории организации.
23. Основные свойства организаций будущего.
24. Взаимосвязь структурных факторов организации и типов организационного поведения.
25. Команды и командообразование как фактор организационного развития.
26. Единство и различие личностного и организационного поведения.

Критерии оценки реферата:

- новизна текста;
- обоснованность выбора источника;
- степень раскрытия сущности вопроса;
- соблюдения требований к оформлению.

Шкала оценивания реферата:

- 5 баллов ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

4 балла – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

3 балла – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

2 балла – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

1 балл – реферат студентом не представлен.

зачтено – обучающийся демонстрирует знание и понимание проблемы, умение систематизировать материал, четко и обоснованно формулировать выводы, выполнение требований к цитированию, аккуратности оформления и четкости устной презентации (3-5 баллов);

не зачтено – обучающийся не в состоянии самостоятельно определить собственную позицию по проблеме, очевидна некорректность и нерепрезентативность использования литературных источников, устная презентация не убедительная, оформление не соответствует требованиям (0-2 баллов).

База практических заданий для оценки уровня 3

Задача 1.

Приведите различные определения понятия «система» (не менее пяти), дайте их сравнительный анализ. Заполните таблицу.

Таблица - Основные понятия теории систем

Понятие	Определение	Пример относительно конкретной социально-экономической системы (вуз, предприятие и т.д.)
Элемент		
Подсистема		
Связи		
Отношения		
Свойства		

Задача 2.

Ознакомьтесь со списком работ, которые осуществляются в деятельности малого бизнеса (на примере магазина) систематически.

Перечень работ, систематически выполняемые в процессе деятельности обувного магазина:

1. Открывать магазин вовремя.
2. Следить за тем, чтобы магазин был чистым и привлекательным.
3. Следить за тем, чтобы персонал хорошо выглядел.
4. Поддерживать высокий моральный дух в коллективе.
5. Отвечать на телефонные звонки,
6. Разбираться с жалобами покупателей.
7. Определять рабочее время сотрудников.
8. Проверять соответствие сданной выручки кассовым ведомостям.
9. Сдавать деньги в банк.
10. Руководить помощником менеджера.
11. Держать под контролем оформление витрин.
12. Осуществлять надзор над ремонтными и профилактическими работами.
13. Вырабатывать идеи по усовершенствованию.
14. Принимать решения о приеме на работу и увольнении сотрудников.
15. Делать заказы на пополнение заказов.
16. Принимать решения о количестве и фасонах заказываемой обуви.
17. Читать корреспонденцию.
18. Отвечать на корреспонденцию и выполнять содержащиеся в ней указания.
19. Изучать ежедневный отчет о прибылях.
20. Предпринимать что-нибудь, если отчет о прибылях показывает неблагоприятное состояние дел.

Выполните следующие задания.

Выделите работы: относящиеся исключительно к компетенции менеджера; попадающие под категорию: «не хочется, но надо»; «не обязан, но нравится»; работы, которые могут выполняться другими работниками.

Задача 3.

Проанализируйте принципы формирования организационных структур управления, выделяемые различными авторами, и заполните таблицу.

Таблица - Принципы формирования организационных структур управления

№	Авторы	Принципы формирования ОСУ

На этой основе выделите «общие принципы» и авторские предложения. Подумайте, с чем связано такое оригинальное видение отдельных авторов.

Задача 4.

Изучив современные теории и концепции формирования функционирования производственно-хозяйственной системы (ПХС), заполните таблицу.

Таблица - Характеристика современных взглядов на развитие ПХС

Название теории	Краткая характеристика	Пример практического проявления на примере какой-либо ПХС либо группы ПХС (отдельного товарного или регионального рынка)
Концепция жизненного цикла		
Теория внутренних рынков		
Концепция популяционной экологии		

Задача 5.

Проиллюстрируйте понятия, характеризующие функционирование и развитие систем, на примере какого-либо социально-экономического объекта. Заполните таблицу.

Таблица - Основные понятия, характеризующие функционирование и развитие систем

Понятие	Определение	Пример
Состояние		
Поведение		
Равновесие		
Устойчивость		
Развитие		

Пример творческого практико-ориентированного задания

Цель задания - спроектировать организационную структуру управления организацией.

Объект исследования - любая организация в Ростовской области (выбирается группой студентов самостоятельно).

Задание:

1. Назовите общее направление деятельности, миссию, цель, задачи выбранной для исследования организации.
2. Охарактеризуйте направление работы структурных подразделений. Опишите элементы организационных структур организации.

3. Разработайте должностные инструкции руководителя организации и руководителей подразделений.
4. Постройте организационную структуру вашего объекта исследования.
5. Определите тип данной организационной структуры.
6. В чем заключаются преимущества и недостатки организационной структуры вашего объекта исследования?
7. Постройте «дерево целей» организации.

Критерии и шкала оценки практического задания:

зачтено – обучающийся сформулировал и проанализировал большинство проблем, указанных в задании; были сделаны оригинальные выводы, подтвержденные аргументацией; обучающийся был активен в групповой работе, внес необходимый вклад в решение (5-10 баллов);

не зачтено – обучающийся не активен, не участвовал в групповой работе; неверно сформулирована проблема, описанная в практическом задании; выводы и рекомендации не оригинальны или не подтверждены аргументацией (0-4 баллов).

Комплект заданий для контрольной работы

Контрольная письменная работа включает в себя тест из 10 вопросов (по 5 вопросов 1-го и 2-го уровней) и задание: практическая задача (уровень 3).

Контрольная точка №1.

Вопросы к контрольной точке №1

1. Определение и признаки системы. Свойства системы, классификация.
2. Сущность организации: миссия, цели.
3. Факторы формирующие внешнюю среду предприятия.
4. Социальные организации, классификация.
5. Формальные, неформальные организации.
6. Организационно-правовые формы предприятий.
7. Управляющая и управляемая часть организации.
8. Самоорганизация и самоуправление, принципы самоуправления.
9. Понятие «зависимость», «закономерность», «закон» как общенаучные категории.
10. Законы объективные и субъективные.
11. Закон синергии, признаки достижения синергии в организации.

Типовые контрольные задания к контрольной точке №1

1. Теория систем в управлении впервые была применена в:
 - А) 1920-е годы;
 - Б) 1930-е годы;
 - В) 1940-е годы;
 - Г) 1950-е годы;
 - Д) 1960-е годы.
2. Организация, зарегистрированная в государственном органе, имеющая печать и расчетный счет в банке принадлежит к группе:
 - А) юридических лиц;

- Б) неюридических лиц 1-го типа;
- В) неюридических лиц 2-го типа;
- Г) неформальных организаций;
- Д) физических лиц.

3. Совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, обеспечивающих процесс целенаправленного управления:

- А) персонал управления;
- Б) исполнители;
- В) организационная система управления;
- Г) система управления компанией;
- Д) персонал компании.

4. К базовому набору функций управления относится:

- А) управление выпуском акций АО;
- Б) управление резервными фондами в сельском хозяйстве;
- В) управление бухгалтерским учетом;
- Г) управление добычей п/и;
- Д) все ответы верны.

5. Эффект синергии заключается в том, что:

А) ресурсы в основном совместимы друг с другом и их общий потенциал будет равен (или немного меньше, или немного больше) сумме потенциалов всех составляющих ресурсов;

Б) ресурсы хорошо подобраны или мешают деятельности друг друга, и их общий потенциал будет на 50—60% больше или меньше суммы потенциалов всех участвующих в деятельности компании ресурсов;

В) используемые ресурсы существенно усиливают или ослабляют потенциал друг друга в пять и более раз. Общий потенциал компании будет либо существенно меньше, либо существенно больше суммы потенциалов составляющих деятельность ресурсов;

Г) используемые ресурсы существенно усиливают или ослабляют потенциал друг друга в пять и более раз. Общий потенциал компании будет существенно меньше суммы потенциалов составляющих деятельность ресурсов;

Д) используемые ресурсы существенно усиливают или ослабляют потенциал друг друга в пять и более раз. Общий потенциал компании будет существенно больше суммы потенциалов составляющих деятельность ресурсов.

6. Долговременное договорное объединение ряда компаний, действующее как основное для технологической или экономической интеграции:

- А) консорциум;
- Б) синдикат;
- В) инжиниринговая фирма;
- Г) фактор-фирма;
- Д) финансово-промышленная группа.

7. Глобальная цель управления не включает в себя:

- А) глобальные цели региона;
- Б) миссию;
- В) конкретные проблемы;

Г) конкретные задачи;

Д) основные цели.

8. Правовая инфраструктура системы управления состоит из:

А) норм, правил и структур;

Б) правил, полномочий и норм;

В) элементов, подсистем и коммуникаций;

Г) должностных инструкций руководителей и персонала;

Д) методологии, технологии и процедур управленческой деятельности.

9. В каких научных теориях организация рассматривается как социальная система?

А) Теория научного менеджмента;

Б) Теория административного управления;

В) Школа «человеческих отношений»;

Г) Школа организационного поведения;

Д) Теория социальных систем.

10. Ответственность, которая реализуется в форме изменения общественного мнения о руководителе, вынесении ему общественного порицания, объявления о его несоответствии должности:

А) Материальная;

Б) Экономическая;

В) Юридическая;

Г) Этическая;

Д) Административная.

Задачи для контрольной точки №1

1. Приведите пример организационной структуры и покажите на нем горизонтальное и вертикальное разделение управленческого труда.

2. Приведите условную схему организационной структуры и покажите на ней прохождение информации при принятии управленческих решений и ПХС с централизованным и децентрализованным управлением.

Контрольная точка № 2

Вопросы к контрольной точке №2

1. Особенности закона информированности и упорядоченности

2. Сущность закона самосохранения.

3. Закон единства анализа и синтеза

4. Закон развития организаций

5. Закон композиции и пропорциональности

6. Специфические законы социальной организации

7. Принципы статического и динамического состояния организации.

8. Понятие «рационализация». Принципы рационализации.

9. Понятие и структура организационной культуры

10. Формирование организационных структур

11. Понятие «проектирование». Этапы и методы проектирования.

Типовые контрольные задания к контрольной точке №2

1. Узаконенные, утвержденные или установленные органами управления

зависимости, касающиеся управленческих или производственных процессов:

- А) формальные;
- Б) общие;
- В) неформальные;
- Г) специфические;
- Д) универсальные.

2. Принцип приоритета цели:

А) «При создании компаний в системе «функция—структура» наивысший приоритет должны иметь функции»;

Б) «В системе «цель—задача—функция—структура—персонал» наивысший приоритет должна иметь цель, затем задача и далее функция, структура и персонал»;

В) «В системе «цель—задача—функция—структура— персонал» наивысший приоритет должен иметь персонал, затем структура, функция, задача и цели»;

Г) «В реально действующих организациях со временем отлаживаются взаимосвязи между элементами структуры, лишние постепенно отмирают, а недостающие постепенно появляются»;

Д) «Руководители и главные специалисты организации должны подбираться под конкретные структурные подразделения с учетом их совместимости».

3. Принцип соответствия между поставленными целями и выделенными ресурсами:

А) «Каждой цели должен соответствовать набор материальных, финансовых и человеческих ресурсов, призванных обеспечить выполнение набора задач»;

Б) «Для каждой организации должно быть найдено соответствие между эффективностью и затратами»;

В) «Производственные и информационные процессы должны идти по кратчайшему пути с минимальным количеством вспомогательных операций»;

Г) «Среди производственных и информационных процессов необходимо выделить постоянно или временно центр синхронизации, под который должна подстраиваться работа других подразделений»;

Д) «Руководители и главные специалисты организации должны подбираться под конкретные структурные подразделения с учетом их совместимости».

4. Уяснение наиболее ярких, запоминающихся правил, поступков, лозунгов, отражающих особенности компании это уровень познания организационной культуры:

- А) Фрагментарный;
- Б) Ассоциированный;
- В) Первичный;
- Г) Общий;
- Д) Выстраданный.

5. Организационная культура, отраженная в сознании человека и основанная на традициях, вере, договоренностях:

- А) Неформальная;
- Б) Неявная;
- В) Явная;

Г) Засвидетельствованная;

Д) Документированная.

6. Вариант закона единства анализа и синтеза, при котором закон формирует преимущественно формальное направление для устранения несоответствий:

А) Руководитель и подчиненные не знают о законе;

Б) Руководитель знает о законе, подчиненные - нет;

В) Подчиненные знают о законе, руководитель - нет;

Г) Руководитель и подчиненные знают о законе;

Д) Верны ответы а и д.

7. Закон композиции пропорциональности звучит:

А) Каждая система (социальная или биологическая) стремится сохранить себя (выжить) и использует для достижения этого весь свой потенциал (ресурс);

Б) Каждая система (биологическая и социальная) стремится приобрести, создать или сохранить в своей структуре все необходимые ресурсы, находящиеся в заданной соотносительности или заданном подчинении;

В) Каждая система (социальная или биологическая) стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла;

Г) Каждая система (биологическая или социальная) стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счет постоянного изменения своей структуры или выполняемых функций;

Д) Каждая система (социальная или биологическая) стремится получить как можно больше достоверной, ценной и насыщенной информации о внутренней и внешней среде для устойчивого функционирования (самосохранения).

8. «Информация, поступающая от объекта рационализации, должна отражать сведения о ключевых элементах состояния и деятельности компании» - это:

А) принцип последовательного подключения;

Б) принцип всесторонности рекомендаций по рационализации компании;

В) принцип внутренней рационализации;

Г) принцип приоритета объекта управления над субъектом;

Д) принцип всесторонности входной информации.

9. Распределите этапы рационализации в правильном порядке: (1) анализ существующей ситуации; (2) выявление проблем; (3) формирование цели; (4) разработка конкретных мероприятий по уменьшению проблем:

А) 2, 1, 3, 4;

Б) 3, 4, 2, 1;

В) 1, 2, 3, 4;

Г) 3, 1, 2, 4;

Д) 4, 3, 2, 1.

10. Что не относится к признакам характера, способствующим позитивному влиянию ОК личности руководителя на ОК компании:

А) Позитивная реакция на лиц, имеющих власть;

Б) Стремление быть неформальным лидером;

В) Терпимость к рутинной технической и организационной работе;

Г) Яркий индивидуализм личности;

Д) Умение убеждать.

Задачи для контрольной точки №2

Президент компании «Сан Бэнкс», имеющей дивизиональную структуру управления (рис. 1), решил все предприятия переподчинить непосредственно себе, так как поступали сигналы о финансовых и технологических нарушениях руководителей предприятий.

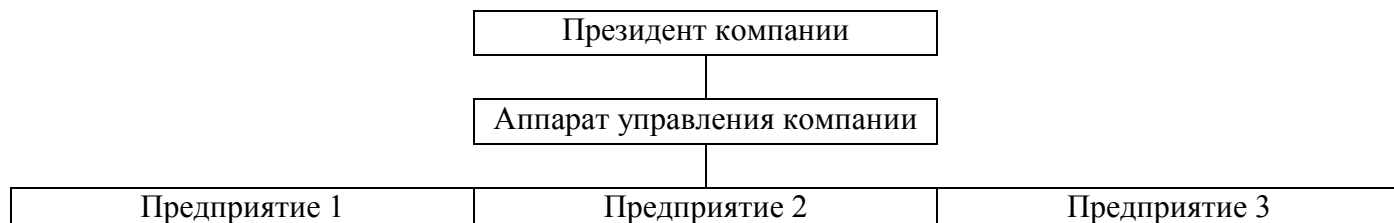


Рисунок 1 - Организационная структура до изменения

В связи с этим структура управления значительно изменилась (рис. 2). Число непосредственно подчиненных у президента компании сильно выросло. Поэтому он уже не мог уделять достаточно внимания корпоративному аппарату управления и всем предприятиям. В результате существенно ухудшились экономические показатели деятельности компании.

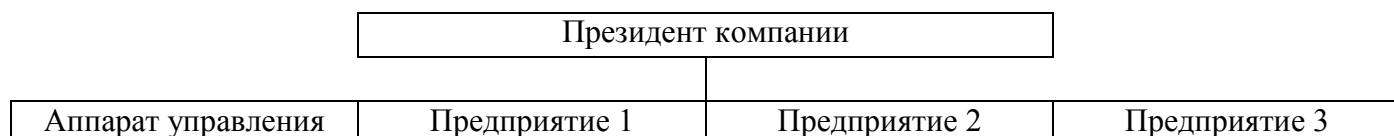


Рисунок 2 - Организационная структура после изменения

Задания:

- 1) определите принципы организации, которые учитывались или не учитывались в данной ситуации;
- 2) предложите свои варианты решения возникших проблем с учетом принципов организации.

Критерии оценки контрольной работы:

- каждый правильный тестовый ответ – 0,5 баллов. Максимальное количество баллов за тестовые вопросы – 5 баллов. Максимальный балл за практическую часть контрольной работы составляет 5 баллов. Итого контрольная работа оценивается в 10 баллов.

Шкала оценки контрольной работы:

9-10 баллов – отлично;

7-8 баллов – хорошо;

5-6 баллов – удовлетворительно;

менее 5 баллов – неудовлетворительно.

Комплект практических заданий для промежуточной аттестации

1. Может ли фирма иметь более одной миссии? Ответ аргументируйте. Сформулируйте миссии известных Вам организаций: ООО «Гостиница Атоммаш», МУП «Водоканал», ООО «Алмаз», ЗАО «Тандер» и др.
2. Организация имеет определенный набор связей с внешней средой. Для известных Вам организаций охарактеризуйте каждую группу факторов внешней среды в отдельности. Покажите их взаимосвязь.
3. Приведите примеры воздействия внешней среды для банка, страховой компании, торговой фирмы, финансовой компании.
4. Цели организации формулируются, исходя из общественных условий, в которых она работает. Приведите примеры того, как в зависимости от различий окружающей среды меняется цель фирмы. Подумайте, правомерно ли сформулировать обратное? А именно, что в зависимости от типа фирмы меняется внешняя среда? Докажите правильность вашего ответа. Приведите примеры.
5. Дайте характеристику этапов и стадий жизненного цикла организации (ЖЦО) известных Вам предприятий (например ДГТУ). Какие основные изменения происходят в управлении организацией в ходе её жизненного цикла?
6. Почему понятие «коллектив» и «организация» взаимосвязаны? Как коллектив влияет на эффективность деятельности организации. Может ли организация существовать без коллектива и наоборот. Дайте развернутый и аргументированный ответ.
7. Приведите примеры проявления синергетического эффекта в биологической, технической и социальной системах. Ответ обоснуйте.
8. Приведите примеры проявления положительной и отрицательной синергии в студенческой группе.
9. Дайте характеристику информационного обмена известной Вам организации с окружающей средой.
10. Проанализируйте деятельность известных Вам организаций как систем, в которых осуществляются процессы управления.
11. Приведите примеры пропорциональности в народном хозяйстве: соотношение государственного и частного сектора; масса товаров и денежная масса; уровень оплаты труда и квалификация работников.
12. Поясните тезис: принципы статической организации – правила построения рациональных структур.
13. Поясните тезис: принципы динамической организации – правила формирования рациональных процессов.
14. Проанализируйте состояние организационной культуры в ДГТУ.
15. Приведите конкретные примеры, когда сотрудник является одновременно субъектом и объектом организационной деятельности. На чем основана социальная самоорганизация?

2.3 Типовые материалы для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для проведения зачета (Теоретические вопросы)

1. Объект и предмет дисциплины «Теория организации».
2. Понятие и сущность организации как научной категории.

3. Организация как явление (система, организм).
4. Организация как процесс (механизм, функция).
5. Признаки и требования организации как объекта.
6. Социальные организации. Формальные и неформальные организации.
7. Факторы эффективного функционирования организации.
8. Организационно-правовые формы организаций.
9. Характеристика факторов внешней среды организации. Организация взаимодействия с внешней средой.
10. Характеристика факторов внутренней среды организации. Ее значение для развития организации.
11. Соотношение понятий «организация» и «управление». Самоорганизация и самоуправление.
12. Структурирование управления организационными системами: виды структур управления.
13. «Закон» как общенаучная категория. Законы объективные и субъективные.
14. Основное содержание закона синергии.
15. Основное содержание закона самосохранения.
16. Основное содержание закона единства анализа и синтеза.
17. Основное содержание закона информированности-упорядоченности.
18. Основное содержание закона композиции и пропорциональности.
19. Закон развития организаций (закон онтогенеза). Этапы и стадии жизненного цикла организации.
20. Сущность и содержание принципов организации. Общие принципы организации.
21. Принципы статического состояния организации.
22. Принципы динамического состояния организации.
23. Понятие «рационализация». Принципы рационализации.
24. Понятие, сущность и назначение организационной структуры.
25. Формирование горизонтальных и вертикальных связей в организации .
26. Понятие и структура организационной культуры.
27. Уровни и классификация организационной культуры.
28. Способы передачи культуры организации.
29. Изменение организационной культуры.
30. Субъекты и объекты организаторской деятельности.
31. Значение и задачи организационного проектирования.
32. Алгоритм и этапы проектирования организационных структур.
33. Характеристика принципов организационного проектирования.
34. Методологические подходы к организационному проектированию.
35. Роль человека и группы в организации.
36. Понятие и структура социальной подсистемы.
37. Социальные отношения в организации.
38. Понятие, значение, функции коммуникаций.
39. Виды коммуникаций.
40. Коммуникационный процесс и его этапы.

Перечень практических заданий для проведения зачета приведен в п.2.2 (Комплект практических заданий для промежуточной аттестации).

Структура оценочных материалов (оценочных средств), позволяющих оценить уровень компетенций, сформированный у обучающихся при изучении дисциплины «Теория организации» приведен в таблице 4.

Таблица 4 - Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Теория организации»

Компетенция	Знать	Оценочные средства		Уметь	Оценочные средства		Владеть	Оценочные средства	
		текущий контроль	промежуточный контроль		текущий контроль	промежуточный контроль		текущий контроль	промежуточный контроль
ОПК-3	инструментальных средств для обработки и экономических данных в соответствии с поставленной задачей;	Вопросы УО: 1-15 Тестовые задания уровень 1: уровень 2:	Вопросы к зачету 1-40	выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов;	Выполнение практических заданий 1,2,4,5	Выполнение практического задания 1,2,3,4,7,11,15	способностью выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, может проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы;	Выполнение практических заданий 1,2,4,5	Выполнение практического задания 1,2,3,4,7,11,15
ПК-3	методические подходы к расчетам экономических	Тестовые задания уровень 1: уровень 2:	Вопросы к зачету 24-25, 31-34	проводить расчеты показателей в соответствии с установле	Выполнение практического задания 3	Выполнение практических заданий 6,8,9,10,12,13,14	навыкам и обоснованного выбора и использования	Выполнение практического задания 3	Выполнение практических заданий 6,8,9,10,12,13,14

	разделов планов, определяющих приоритетные направления деятельности организаций;			нными стандартами;			различных методических подходов для проведения расчетов при составлении экономических разделов планов организации в соответствии с принятыми стандартами;		
--	--	--	--	--------------------	--	--	---	--	--