

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о подписи:

ФИО: Шабалова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северного Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 25.04.2024 09:08:20

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по учебной работе
Пятигорского института (филиала)
СКФУ
Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«Теория организации»

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

38.03.02 - Менеджмент
Управление бизнесом
2024
Очная очно-заочная
__4__ __5__

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Теория организации» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (направленность (профиль) «Управление бизнесом») очно-заочная форма обучения.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Теория организации»

3. Разработчик: Тараненко О.Н, доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Штапова И.С. – заведующий кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления.

Члены комиссии:

Жуковская Н.П. – доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления;

Куликова Е.А. - доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления.

Представитель организации-работодателя: Мельников Игорь Юрьевич, генеральный директор ООО «Мелиса», г. Пятигорск

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Управление бизнесом» и рекомендуется для проведения текущего контроля для проверки уровня сформированности компетенций.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенции (ий), индикатора (ов)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвори тельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительн о) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: ОПК-1</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор: ИД-2. ОПК-1.</i> Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук;	Не способен решать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат теории организации, знание системные признаки организации, законы, которым организации работают.	Способен решать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат теории организации, знание системные признаки организации, законы, по которым организации работают на минимальном уровне	Способен на решать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат теории организации, знание системные признаки организации, законы, по которым организации работают среднем уровне	Способен решать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат теории организации, знание системные признаки организации, законы, по которым организации работают.
<i>Компетенция: ОПК-5</i>				
ИД-1 ОПК – 5 Описывает процесс создания цепочки ценности (товаров, работ, услуг) и участвует в его реализации;	Не способен описывать процесс создания цепочки ценности (товаров, работ, услуг) и участвовать в его реализации; анализировать и оценивать социально-значимые явления, события, процессы; отстаивать свои позиции профессиональной среде, находить компромиссные и альтернативные	Способен описывать процесс создания цепочки ценности (товаров, работ, услуг) и участвовать в его реализации; анализировать и оценивать социально-значимые явления, события, процессы; отстаивать свои позиции профессиональной среде, находить компромиссные и альтернативные	Способен описывать процесс создания цепочки ценности (товаров, работ, услуг) и участвовать в его реализации; анализировать и оценивать социально-значимые явления, события, процессы; отстаивать свои позиции профессиональной среде, находить компромиссные и альтернативные	Способен описывать процесс создания цепочки ценности (товаров, работ, услуг) и участвовать в его реализации; анализировать и оценивать социально-значимые явления, события, процессы; отстаивать свои позиции профессиональной среде, находить компромиссные и альтернативные

	решения; оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов;		решения; оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов на среднем уровне	результата и затрачиваемых ресурсов;
--	--	--	--	---

Компетенция: ПК-4

ИД-1 ПК – 4 Способен проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе делегирования;	Не способен опираясь на знания теории организации, проектировать организационную структуру, распределять полномочия и ответственность на основе их делегирования;	Способен опираясь на знания теории организации, проектировать организационную структуру, распределять полномочия и ответственность на основе их делегирования;	Способен опираясь на знания теории организации, проектировать организационную структуру, распределять полномочия и ответственность на основе их делегирования;	Способен опираясь на знания теории организации, проектировать организационную структуру, распределять полномочия и ответственность на основе их делегирования;
ИД-2 ПК – 4 Способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;	типологией и классификацией организаций;	типологией и классификацией организаций;	типологией и классификацией организаций;	типологией и классификацией организаций;
ИД-3 ПК – 4 Осуществляет процесс групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;	теоретическими основами организационного проектирования;	теоретическими основами организационного проектирования;	теоретическими основами организационного проектирования;	теоретическими основами организационного проектирования;
ИД-4 ПК – 4 Способен использовать основные теории управления своей профессиональной деятельности	не способен схематично построить организационную структуру;	способен схематично построить организационную структуру;	способен схематично построить организационную структуру;	способен схематично построить организационную структуру;
ИД-5 ПК – 4 Способен строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели путем их адаптации к конкретным задачам управления	проводит аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; на основе знания процессов групповой динамики и принципов	проводит аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	проводит аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	проводит аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

	формирования команды осуществлять процесс групповой работы; не использует основные теории управления в своей профессиональной деятельности; не строит экономические, финансовые и организационно-управленческие модели путем их адаптации к конкретным задачам управления	строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели путем их адаптации к конкретным задачам управления на минимальном уровне	использовать основные теории управления в своей профессиональной деятельности; строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели путем их адаптации к конкретным задачам управления на среднем уровне	основные теории управления в своей профессиональной деятельности; строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели путем их адаптации к конкретным задачам управления
--	---	---	--	---

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
Форма обучения –очная , Семестр -4 Форма обучения очно-заочная Семестр 5			
1.		Управление организацией – это: а. выдача четких распоряжений и приказов непосредственным исполнителям задания; б. обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общей цели; с. неукоснительное выполнение исполнителями приказов и распоряжений вышестоящих начальников; верный вариант отсутствует.	ИД-2. ОПК-1.
2.		Руководителей с подчиненными связывают полномочия: а. функциональные; б. аппаратные;	ИД-2. ОПК-1.

		с. линейные; делегируемые.	
3.		Характерными чертами организации являются: Варианты ответа: а) комплексность; б) департаментализация; в) формализация; г) координация; д) соотношение централизации и децентрализации; е) социализация; ё) горизонтальные связи.	ИД-2. ОПК-1.
4.		Формулировка «каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла» относится к закону: Варианты ответа: а) синергии; б) композиции; в) итерации; г) онтогенеза; д) самосохранения; е) гомеостазиса.	ИД-2. ОПК-1.
5.		8. Уровень управления, на котором менеджеры несут ответственность за достижение тактических целей: а) высший б) средний с) низший	ИД-2. ОПК-1.
6.		Основополагающие законы организации	ИД-2. ОПК-1.
7.		Команды в современных организациях: модель развития, типы.	ИД-2. ОПК-1.
8.		Условия и факторы эффективности групповой работы.	ИД-2. ОПК-1.
9.		Характеристика системы управления организацией.	ИД-2. ОПК-1.
10.		Формулировка закона развития	ИД-2. ОПК-1.
11.		Формулировка закона синергии	ИД-2. ОПК-1.
12.		Формулировка закона самосохранения	ИД-2. ОПК-1.
13.		Формулировка закона гармонии	ИД-2. ОПК-1.
14.		Формулировка закона анализа и синтеза	ИД-2. ОПК-1.
15.		Назовите полномочия, которые связывают руководителей с подчиненными	ИД-2. ОПК-1.
16.		Формирование группового поведения в организации.	ИД-2. ОПК-1.
17.		Группы в организации, их классификация,	ИД-2. ОПК-1.
18.		Модели стилей руководства Фидлера и Херси-Бланшарда.	ИД-2. ОПК-1.
19.		Условия и факторы эффективности групповой работы.	ИД-2. ОПК-1.
20.		А.А. Богданов является автором учения о тектологии:	ИД-2. ОПК-1.
21.		Общественные организации:	ИД-1 ОПК – 5

		а. построены на основе личных симпатий, общих интересов; б. представляют собой союзы индивидуальных участников, объединенных социально значимой целью; с. основаны на коммерческой идее с целью получения прибыли; верный вариант отсутствует.	
22.		Выработанная в организации в процессе совместной деятельности совокупность материальных и духовных ценностей, норм поведения, проявлений, отражающих ее индивидуальность и проявляющаяся в социальной роли и восприятии внешней среды, представляет собой: Варианты ответа: а) организационную культуру; б) организационное поведение; с) организационные ценности; организационные отношения;	ИД-1 ОПК – 5
23.		а) Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают: б) Харрингтону Эмерсону – «Двенадцать принципов эффективности»; с) Фредерику У. Тейлору – «Принципы научного управления»; д) Анри Файолу – «Общее и практическое управление»; е) Богданову А.А. – «Тектология. Всеобщая организационная наука»; ф) Лютеру Гьюлику – «Заметки о теории организации»; Питеру Друкеру – «Практика управления».	ИД-1 ОПК – 5
24.		Основные характеристики управления в американских компаниях: Непродолжительная работа сотрудника в одной фирме. а) Индивидуальное принятие решения. б) Коллективная ответственность. с) Замедленная оценка деятельности.	ИД-1 ОПК – 5
25.		Российская модель менеджмента стремится к ... модели. а) Американской. б) Европейской. с) Японской. Смешанной.	ИД-1 ОПК – 5
26.		Понятие организационной культуры	ИД-1 ОПК – 5
27.		Поведение индивида, в организации, его особенности.	ИД-1 ОПК – 5
28.		Определение корпоративной культуры	ИД-1 ОПК – 5
29.		Барьеры на пути эффективных коммуникаций.	ИД-1 ОПК – 5

30.		Понятие атрибуции, ее виды и ошибки	ИД-1 ОПК – 5
31.		Структура организационной культуры.	ИД-1 ОПК – 5
32.		Основные функции организационной культуры.	ИД-1 ОПК – 5
33.		Типы организационного поведения по критерию соответствия ролевым ожиданиям	ИД-1 ОПК – 5
34.		Характеристика личности типа «А»	ИД-1 ОПК – 5
35.		Характеристика личности типа «В»	ИД-1 ОПК – 5
36.		Понятие конфликта.	ИД-1 ОПК – 5
37.		Социально-психологические методы руководства	ИД-1 ОПК – 5
38.		Функциональные задачи общения руководителя с подчиненными	ИД-1 ОПК – 5
39.		Способы устранения деструктивного лидерства:	ИД-1 ОПК – 5
40.		Причины сопротивления организационным изменениям:	ИД-1 ОПК – 5
41.		Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели? а) конфликтность б) лидерство полномочия	ИД-1 ПК – 4
42.		Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала? а) индивидуалистические организации б) эдхократические организации с) партисипативные организации корпоративные организации	ИД-2 ПК – 4
43.		5. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений? а) Альберт Бандура б) Элтон Мэйо Джордж Келли	ИД-3 ПК – 4
44.		Что присуще харизматическому лидеру? а) обещание вознаграждения б) использование законной власти уверенность в себе и своих подчиненных	ИД-4 ПК – 4
45.		Этапы жизненного цикла организации	ИД-1 ПК – 4
46.		Новые теории лидерства.	ИД-2 ПК – 4
47.		Модели стилей руководства Фидлера и Херси-Бланшарда.	ИД-3 ПК – 4
48.		Теории поведения человека в организации.	ИД-4 ПК – 4
49.		Классификация коммуникативных стилей.	ИД-1 ПК – 4
50.		Причины сопротивления нововведением	ИД-2 ПК – 4

51.		Природа лидерства.	ИД-3 ПК – 4
52.		Теории лидерских черт.	ИД-4 ПК – 4
53.		Стили лидерства.	ИД-1 ПК – 4
54.		Социальная организация бизнеса	ИД-2 ПК – 4
55.		Лидерство поддерживающее	ИД-3 ПК – 4
56.		Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является	ИД-4 ПК – 4

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

