Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиала) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 23.05.2024 11:19:34

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 и организационное поведение (продвинутый уровень)

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

38.04.02 Менеджмент
Бизнес-администрирование
2024
очная заочная
1 1

Предисловие

Назначение: Фонд оценочных средств предназначен уровня сформированности компетенций по дисциплине «Теория организации и организационное поведение (продвинутый уровень)» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (направленность (профиль) «Бизнес-администрирование»).

ФОС является приложением к программе дисциплины «Теория организации и организационное поведение (продвинутый уровень)»

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

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 «Мелисса», г. Пятигорск

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Бизнес-администрирование» и рекомендуется для проверки уровня сформированности компетенций у студентов.

«_____» _____ 2024 г.

Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Компетенция (и), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>				
<p><i>Индикатор:</i> УК-3.И-1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды</p> <p>УК-3.И-2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</p>	<p>Не способен применять знания о особенностях формирования эффективной команды; анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей; применять знания о поведении эффективного организатора и координатора командного взаимодействия; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</p>	<p>Способен применять знания о особенностях формирования эффективной команды; анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей;</p>	<p>Способен применять знания о особенностях формирования эффективной команды; анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей; применять знания о поведении эффективного организатора и координатора командного взаимодействия; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p>	<p>Способен применять знания о особенностях формирования эффективной команды; анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей; применять знания о поведении эффективного организатора и координатора командного взаимодействия; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p>
<i>Компетенция: УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</i>				

<p>УК-5.И-1. Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>УК-5.И-2. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Не способен применять знания о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; распознавать основные типы организационных структур; применять знания о разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия; выявлять проблемы в структуре и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию; диагностировать основные типы организационных культур;</p>	<p>Способен применять знания о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</p>	<p>Способен применять знания о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; распознавать основные типы организационных структур;</p>	<p>Способен применять знания о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; распознавать основные типы организационных структур; применять знания о разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия; выявлять проблемы в структуре и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию; диагностировать основные типы организационных культур;</p>
--	--	---	--	---

Компетенция: ОПК-4-Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;

<p>ОПК-4.И-5. Применяет в процессной и проектной деятельности современные практики управления, лидерские и коммуникативные навыки</p>	<p>Не способен применять знания о процессной и проектной деятельности современных практик управления, лидерские и коммуникативные навыки; анализировать влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой</p>	<p>Способен применять знания о процессной и проектной деятельности современных практик управления, лидерские и коммуникативные навыки;</p>	<p>Способен применять знания о процессной и проектной деятельности современных практик управления, лидерские и коммуникативные навыки; анализировать влияние различных факторов на конкретные</p>	<p>Способен применять знания о процессной и проектной деятельности современных практик управления, лидерские и коммуникативные навыки; анализировать влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и</p>
--	---	--	---	--

	деятельности; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.		виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности;	эффективность их трудовой деятельности; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.
--	---	--	---	---

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 заочная Семестр 1	
1.		Управление организацией – это: а. выдача четких распоряжений и приказов непосредственным исполнителям задания; б. обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общей цели; в. неукоснительное выполнение исполнителями приказов и распоряжений вышестоящих начальников; г. верный вариант отсутствует.	УК-3.И-1.
2.		Руководителей с подчиненными связывают полномочия: а. функциональные; б. аппаратные; в. линейные; г. делегированные.	УК-3.И-2.
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.	УК-3.И-1.

4.	a	<p>Формулировка «каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла» относится к закону:</p> <p>Варианты ответа:</p> <p>а) синергии; б) композиции; в) итерации; г) онтогенеза; д) самосохранения; е) гомеостазиса.</p>	УК-3.И-2.
5.	b	<p>8. Уровень управления, на котором менеджеры несут ответственность за достижение тактических целей:</p> <p>а) высший б) средний с) низший</p>	УК-3.И-1.
6.		Основополагающе законы организации	УК-3.И-2.
7.		Команды в современных организациях: модель развития, типы.	УК-3.И-1.
8.		Условия и факторы эффективности групповой работы.	УК-3.И-2.
9.		Характеристика системы управления организацией.	УК-3.И-1.
10.		Формулировка закона развития	УК-3.И-2.
11.		Формулировка закона синергии	УК-3.И-1.
12.		Формулировка закона самосохранения	УК-3.И-2.
13.		Формулировка закона гармонии	УК-3.И-1.
14.		Формулировка закона анализа и синтеза	УК-3.И-2.
15.		Назовите полномочия, которые связывают руководителей с подчиненными	УК-3.И-1.
16.		Формирование группового поведения в организации.	УК-3.И-2.
17.		Группы в организации, их классификация,	УК-3.И-1.
18.		Модели стилей руководства Фидлера и Херси-Бланшарда.	УК-3.И-2.
19.		Условия и факторы эффективности групповой работы.	УК-3.И-2.
20.		А.А. Богданов является автором учения о тектологии:	УК-3.И-2.
21.		<p>Общественные организации:</p> <p>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; д. верный вариант отсутствует.</p>	УК-5.И-1.
22.		<p>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:</p> <p>Варианты ответа:</p>	УК-5.И-2.

		<ul style="list-style-type: none"> a) организационную культуру; b) организационное поведение; c) организационные ценности; d) организационные отношения; 	
23.		<ul style="list-style-type: none"> a) Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают: b) Харрингтону Эмерсону – «Двенадцать принципов эффективности»; c) Фредерику У. Тейлору – «Принципы научного управления»; d) Анри Файолю – «Общее и практическое управление»; e) Богданову А.А. – «Тектология. Всеобщая организационная наука»; f) Лютеру Гьюлику – «Заметки о теории организации»; g) Питеру Друкеру – «Практика управления». 	УК-5.И-1.
24.		<p>Основные характеристики управления в американских компаниях: Непродолжительная работа сотрудника в одной фирме.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Индивидуальное принятие решения. b) Коллективная ответственность. c) Замедленная оценка деятельности. 	УК-5.И-2.
25.	г	<p>Российская модель менеджмента стремится к ... модели.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Американской. b) Европейской. c) Японской. d) Смешанной. 	УК-5.И-1.
26.		Понятие организационной культуры	УК-5.И-2.
27.		Поведение индивида, в организации, его особенности.	УК-5.И-1.
28.		Определение корпоративной культуры	УК-5.И-2.
29.		Барьеры на пути эффективных коммуникаций.	УК-5.И-1.
30.		Понятие атрибуции, ее виды и ошибки	УК-5.И-2.
31.		Структура организационной культуры.	УК-5.И-1.
32.		Основные функции организационной культуры.	УК-5.И-2.
33.		Типы организационного поведения по критерию соответствия ролевым ожиданиям	УК-5.И-1.
34.		Характеристика личности типа «А»	УК-5.И-2.
35.		Характеристика личности типа «В»	УК-5.И-1.
36.		Понятие конфликта.	УК-5.И-2.
37.		Социально-психологические методы руководства	УК-5.И-1.
38.		Функциональные задачи общения руководителя с подчиненными	УК-5.И-2.
39.		Способы устранения деструктивного лидерства:	УК-5.И-1.
40.		Причины сопротивления организационным изменениям:	УК-5.И-2.
41.		Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям	ОПК-4.И-5.

		цели? а) конфликтность б) лидерство с) полномочия	
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 д) корпоративные организации	ОПК-4.И-5.
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 с) Джордж Келли	ОПК-4.И-5.
44.		Что присуще харизматическому лидеру? а) обещание вознаграждения б) использование законной власти с) уверенность в себе и своих подчиненных	ОПК-4.И-5.
45.		Этапы жизненного цикла организации	ОПК-4.И-5.
46.		Новые теории лидерства.	ОПК-4.И-5.
47.		Модели стилей руководства Фидлера и Херси-Бланшарда.	ОПК-4.И-5.
48.		Теории поведения человека в организации.	ОПК-4.И-5.
49.		Классификация коммуникативных стилей.	ОПК-4.И-5.
50.		Причины сопротивления нововведением	ОПК-4.И-5.
51.		Природа лидерства.	ОПК-4.И-5.
52.		Теории лидерских черт.	ОПК-4.И-5.
53.		Стили лидерства.	ОПК-4.И-5.
54.		Социальная организация бизнеса	ОПК-4.И-5.
55.		Лидерство поддерживающее	ОПК-4.И-5.
56.		Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является	ОПК-4.И-5.

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, если студент 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. Компетенции УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5 освоены на высоком уровне.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если 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. Компетенции УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5 освоены на хорошем уровне.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если 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. Компетенции УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5 освоены на удовлетворительном уровне.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он не проявляет значительной активности в собеседовании, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями участвует в собеседовании, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному. Компетенции УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5 практически не освоены.