

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Теория организации

Код модуля
1150205(1)

Модуль
Теории и практики управления

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управление персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управление персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Теория организации

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	4	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Теория организации

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-1 -Способен анализировать и объяснять природу явлений и процессов, протекающих в сфере профессиональной деятельности на основе критериев научного знания с использованием различных методологических и теоретических подходов	З-1 - Характеризовать основные методологические и теоретические подходы, позволяющие объяснять природу явлений и процессов, протекающих в сфере профессиональной области	Зачет Контрольная работа Лекции
ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа,	З-1 - Изложить основные принципы функционирования организаций различного типа, распространённые в профессиональной области	Домашняя работа Зачет Практические/семинарские занятия

осознанно соблюдая организационные политики и процедуры		
--	--	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	1,15	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	1,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		

Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Анализ внешней среды организации
 2. Преобразование организационных структур
 3. Диагностика жизненного цикла организации
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Анализ внешней среды организации и выработка стратегии взаимодействия.
2. Концептуальные подходы к системе управления предприятием.
3. Анализ организационных структур и их особенности.
4. Формальные и неформальные отношения в социальной организации.
5. Жизненный цикл организации (на примере конкретной организации).
6. Бюрократическая теория организации М. Вебера, А. Файоля.
7. Научное управление организацией по Ф.У. Тейлору.
8. Теория эффективной организации Р. Лайкерта.
9. Универсальная теория формирования организации Гласиера.
10. Теория организационного потенциала И. Ансоффа.
11. Современные тенденции и общие направления развития теории организации.
12. Системный подход в исследовании организаций.
13. Практическое применение законов организации.
14. Типология и анализ организационных структур.
15. Организация и самоорганизация. Управление и самоуправление.
16. Проблемы формирования организационной культуры
17. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации
18. Роль организационного проектирования в формировании социальных организаций.
19. Технология создания организаций. Основы реорганизации.
20. Причины организационных изменений и оценка их эффективности
21. Интегрированные корпоративные структуры.
22. Особенности организации управления в различных организационно-правовых формах.
23. Распространение информационных технологий в организационном опыте.
24. Организации будущего: виды, свойства.

Примерные задания

Контрольная работа на тему:

Жизненный цикл организации (на примере конкретной организации)

ПРИТЧА

Военный корреспондент телекомпании CNN, которого мы будем называть Джек Гелбрейт, много лет наблюдал людскую жестокость, вел хронику зверств и страданий повсюду — от Афганистана до Саудовской Аравии. В свой тридцать девятый день рождения он проснулся в номере парижского отеля, безучастно просмотрел телерепортаж о подры-

машины террористами и понял, что с него хватит. Он бесконечно, навсегда и безвозвратно устал от войны. В тот же день он покинул CNN.

Спустя три месяца, восстанавливая израненную психику в солнечной Гренаде, он задумал издавать новый журнал, который будет высмеивать наиболее свирепых генералов, наемников, производителей оружия и фанатиков войны во всем мире. Он назвал его "Белый флаг".

С радостным предчувствием Джек забросил свой небольшой отлично сделанный проспект о "Белом флаге" в избранный круг очень богатых жителей Нью-Йорка, которые когда-то служили в боевых пехотных войсках. Трое из них скинулись и дали полмиллиона долларов на пробный тираж. Результаты были разочаровывающими. Бурный энтузиазм со стороны лишь малого числа потенциальных подписчиков не был достаточным основанием для запуска нового издания.

Отважный Гелбрейт собрал все свои средства, заложил имущество и продолжал действовать. Он с трудом покрыл расходы на издание первого номера, но то, что он делал, ему нравилось. Он был настроен оптимистично. "Белому флагу" было предназначено стать самым критичным и ниспровергающим авторитеты журналом политической сатиры и юмора.

Он оказался прав. Всего лишь через год пришел успех. Гелбрейт основал издательство в штате Виргиния, в 48 км от Вашингтона. Он арендовал пустующую ферму с большим амбаром и использовал электронную почту для поддержания контактов с многочисленными источниками информации в Конгрессе и Пентагоне. "Белый флаг", таблоид с умными, едкими заголовками, выходящий два раза в месяц, стал хитом. Благодаря убийственным репортажам о заблуждениях военных, их амбициях и притязаниях Гелбрейт привлек 150 тыс. подписчиков. Например, "Белый флаг" опубликовал статью о том, что ежегодно расходуются десятки миллионов долларов средств налогоплательщиков, чтобы оплачивать роскошный загородный клуб для нескольких сотен высокопоставленных армейских генералов, упрямо утверждающих при этом, что они не хотят "второго Вьетнама", имея в виду любую опасную военную миссию за рубежом. Один обозленный генерал подал в суд, обвиняя "Белый флаг" в групповой клевете, но это дело только привлекло внимание к журналу и удвоило тираж.

Гелбрейт, однако, оказался не готов к успеху. Заниматься изданием журнала с растущим тиражом — бесконечный тяжелый труд, а Гелбрейт почти все делал сам. Он писал и редактировал статьи, макетировал страницы, привлекал заказчиков рекламы, подписчиков и часто участвовал в ток-шоу на радио. И все это при постоянных поисках средств и увещевании кредиторов. Он ощущал себя в роли родителя-одиночки, взявшего на себя заботы о страдающем от колик ребенке. Он устал, начал возмущаться и "кидаться" на сотрудников, обвиняя их в том, что они не работают столь напряженно и хорошо, как он. В результате несколько хороших работников стали вести себя в полном соответствии с его оценкой. Однажды, пребывая в хмуром настроении, он уволил за некомпетентность менеджера по производству, сорвал срок сдачи номера в печать и потерял двух серьезных рекламодателей. И все это случилось в тот момент, когда он отчаянно нуждался в средствах, чтобы оплатить банковские счета, налоги и рассчитаться с адвокатской фирмой, защищавшей "Белый флаг" в громком, но дорогостоящем процессе о клевете.

Все это истощило силы Гелбрейта и привело его в такое уныние, что он с трудом издал два следующих номера. Вскоре он решил закрыть "Белый флаг", хотя все еще был полон

здоровья, юмора и иронии. Он решил, что бизнес — это просто-напросто другой вид войны.

Но "Белый флаг" выжил. Адвокат, представлявшая интересы Гелбрейта, умная, с чувством юмора женщина по имени Шарлей Нунен не только вытаскала Гелбрейта из глубин чрезмерной жалости к себе, но и уговорила свою фирму вдвое уменьшить плату за услуги. Вскоре Джек и Шарлей начали работать вместе. Воспрянувший Гелбрейт крепко держался за журнал и жизненную цель, которую тот ему открыл. Он подсчитал денежные потоки на 16 недель вперед и еженедельно их отслеживал, а Шарлей Нунен стала издателем журнала.

Гелбрейт предпринял все это, движимый обновленным чувством ответственности и любовью к своему лучшему союзнику. В сильных руках родителей-партнеров "Белый флаг" и брак Джека и Шарлей процветают.

Задание: Определите стадию жизненного цикла представленной организации

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Анализ реальной организации, оперирующей на рынке России (по выбору студента)

Примерные задания

Задание выполняется с применением специальной Матрицы анализа организации

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Эволюция взглядов на организацию. Основные научные школы.
2. Объект, предмет, функции и принципы теории организации.
3. Понятие и сущность организации, ее свойства
4. Законы организации.
5. Классификация целей и миссия организаций.
6. Функции организации.
7. Классификация современных организаций.
8. Характеристика законов организации: самосохранения, развития, анализа и синтеза, информированности-упорядоченности, композиции и пропорциональности.
9. Внешняя среда организации: понятие, структура, основные свойства.
10. Методы анализа среды организации: PEST-анализ, SWOT-анализ.
11. Внутренняя среда организации: понятие, структура, основные свойства.
12. Понятие жизненного цикла организации. Основные концепции жизненного цикла организации.

13. Понятие и современный взгляд на жизненный цикл организации. Теория И. Адизеса
 14. Стадии жизненного цикла организации и их характеристика. Универсальная модель ЖЦО
 15. Организационные патологии и борьба с ними.
 16. Принципы построения организационных структур.
 17. Характеристика линейной, функциональной и линейно-функциональной структуры управления.
 18. Матричная организационная структура, ее особенности
 19. Продуктовая, дивизиональная и территориальная структуры управления.
 20. Интегрированные организации и их формы.
 21. Управление акционерным обществом.
 22. Организация малых предприятий.
 23. Характеристика основных видов корпоративных структур: корпорация, холдинг, трест.
 24. Характеристика основных видов корпоративных структур: корпорация, холдинг, трест.
 25. Финансово-промышленная группа как многофункциональная структура: сущность, разновидности, критерии образования.
 26. Транснациональные компании: понятие, характеристика типов.
 27. Международные совместные предприятия: понятие, основные характеристики, перспективы развития.
 28. Понятие организационной структуры управления, системный подход к проектированию.
 29. Методология и методы проектирования организационных структур управления.
 30. Алгоритм выбора организационной структуры. Требования к организационным структурам.
 31. Порядок корректировки организационных структур управления.
 32. Характеристика организации XXI века. Основные свойства организаций будущего.
 33. Организации с «внутренними рынками» и их краткая характеристика.
 34. Сетевые организации: сущность, виды сетей.
 35. Виртуальные корпорации: отличительные черты и принципы создания
 36. Интеллектуальная организация и ключевые условия ее деятельности.
 37. Обучающиеся организации, шаги обучения в действии, принципы создания.
 38. Виды, типы и уровни организационных изменений. Области и этапы оргизменений.
 39. Основные подходы к организационным изменениям. Моделирование оргизменений.
 40. Подготовка организационных изменений
 41. Участие работников в организационных преобразованиях.
 42. Причины и формы сопротивления изменениям.
 43. Преодоление сопротивлений при проведении организационных изменений.
 44. Эффективность организационных изменений.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	учебно-исследовательская, научно-исследовательская	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ОПК-1	3-1	Контрольная работа