

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

Кафедра Экономики и управления
(полное наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол № 8 от 17 марта 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

38.03.01 «Экономика»

Профиль подготовки «Экономика предприятий и организаций»

Квалификация:
Бакалавр

Санкт-Петербург

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине используется в целях нормирования процедуры оценивания качества подготовки и осуществляет установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы дисциплины. Предметом оценивания являются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций у обучающихся. Процедуры оценивания применяются в процессе обучения на каждом этапе формирования компетенций посредством определения для отдельных составных частей дисциплины методов контроля – оценочных средств. Основным механизмом оценки качества подготовки и формой контроля учебной работы студентов являются текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.

1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине

Цель текущего контроля – систематическая проверка степени освоения программы дисциплины «Теория организации» уровня достижения планируемых результатов обучения - знаний, умений, навыков, в ходе ее изучения при проведении занятий, предусмотренных учебным планом.

Задачи текущего контроля:

1. обнаружение и устранение пробелов в освоении учебной дисциплины;
2. своевременное выполнение корректирующих действий по содержанию и организации процесса обучения;
3. определение индивидуального учебного рейтинга студентов;
4. подготовка к промежуточной аттестации.

В течение семестра при изучении дисциплины реализуется традиционная система поэтапного оценивания уровня освоения. За каждый вид учебных действий студенты получают оценку.

1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.

Цель промежуточной аттестации – проверка степени усвоения студентами учебного материала, уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций на момент завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена.

Задачи промежуточной аттестации:

1. определение уровня освоения учебной дисциплины;
2. определение уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций;
3. соотнесение планируемых результатов обучения с планируемыми результатами освоения образовательной программы в рамках изученной дисциплины.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Таблица 1.

№ п\п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1	Теория организации и ее место в системе	УК-2	УК-2.1. <i>Знает</i> предмет и метод теории организации;	Дискуссия, тесты, кейсы

	научных знаний			
2	Организация и системы	УК-2	УК-2.1. <i>Знает</i> предмет и метод теории организации; основные закономерности и свойства систем;	Дискуссия, тесты, кейсы
3	Социально-экономические организации	УК-2	УК-2.1. <i>Знает</i> предмет и метод теории организации; основные закономерности и свойства систем; особенности социально-экономических систем; свойства организации как открытой системы; УК-2.2. <i>Умеет</i> анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации;	Практические задания, тесты
4	Типология организаций	УК-2	УК-2.1. <i>Знает</i> предмет и метод теории организации; основные закономерности и свойства систем; особенности социально-экономических систем; свойства организации как открытой системы; типологию организаций по различным признакам; УК-2.2. <i>Умеет</i> анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации; строить модели макро- и микро- организационных структур; УК-2.3. <i>Владеет</i> навыками проведения прикладного исследования организации.	Практические задания, тесты
5	Основные законы и закономерности организации	УК-2	УК-2.1. <i>Знает</i> предмет и метод теории организации; основные закономерности и свойства систем; особенности социально-экономических систем; свойства организации как открытой системы; типологию организаций по различным признакам; основные законы и закономерности организации; УК-2.3. <i>Владеет</i> навыками проведения прикладного исследования организации в области исследования внешней и внутренней среды организации, УК-2.2. <i>Умеет</i> анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации; строить модели макро- и микро- организационных структур; УК-2.3. <i>Владеет</i> навыками проведения прикладного исследования организации в области исследования внешней и внутренней среды организации,	Дискуссия, опрос, тесты
6	Принципы организации: структурный подход	УК-2	УК-2.1. <i>Знает</i> предмет и метод теории организации; основные закономерности и свойства систем; особенности социально-экономических систем; свойства организации как открытой системы; типологию организаций по различным признакам; основные законы и закономерности организации; принципы организаций; УК-2.2. <i>Умеет</i> анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации; строить модели макро- и микро- организационных структур; УК-2.3. <i>Владеет</i> навыками проведения	Практические задания, тесты

			прикладного исследования организации в области исследования внешней и внутренней среды организации,	
7	Принципы организации: динамический подход	УК-2	<p>УК-2.1. <i>Знает</i> предмет и метод теории организации; основные закономерности и свойства систем; особенности социально-экономических систем; свойства организации как открытой системы; типологию организаций по различным признакам; основные законы и закономерности организации; принципы организаций;</p> <p>УК-2.2. <i>Умеет</i> анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации; строить модели макро- и микро- организационных структур;</p> <p>УК-2.3. <i>Владеет</i> навыками проведения прикладного исследования организации в области исследования внешней и внутренней среды организации, культуры организации</p>	Практические задания, тесты
8	Организационная культура	УК-2	<p>УК-2.1. <i>Знает</i> предмет и метод теории организации; основные закономерности и свойства систем; особенности социально-экономических систем; свойства организации как открытой системы; типологию организаций по различным признакам; основные законы и закономерности организации; принципы организаций; особенности формирования организационной культуры;</p> <p>УК-2.2. <i>Умеет</i> анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации; строить модели макро- и микро- организационных структур; оценивать и анализировать организационную культуру.</p> <p>УК-2.3. <i>Владеет</i> навыками проведения прикладного исследования организации в области исследования внешней и внутренней среды организации, культуры организации, структур организации</p>	Дискуссия Практические задания, тесты
9	Основные концепции организации	УК-2	<p>УК-2.1. <i>Знает</i> предмет и метод теории организации; основные закономерности и свойства систем; особенности социально-экономических систем; свойства организации как открытой системы; типологию организаций по различным признакам; основные законы и закономерности организации; принципы организаций; особенности формирования организационной культуры; основные концепции организации.</p> <p>УК-2.2. <i>Умеет</i> анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации; строить модели макро- и микро- организационных структур; оценивать и анализировать организационную культуру</p> <p>УК-2.3. <i>Владеет</i> навыками проведения</p>	Дискуссия опрос, тесты

			прикладного исследования организации в области исследования внешней и внутренней среды организации, культуры организации, структур организации и других направлений	
Результат	достижения	планируемых	результатов	изучения
дисциплины				зачет

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

3.1. Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;
2. Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;
3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;
4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

3.2. Критерии оценивания (зачет)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «зачтено», «незачтено».

«Зачтено» выставляется студенту при условии, что студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

«Незачтено» выставляется студенту при условии, что студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

4. Типовые контрольные задания (тесты, в том числе для проверки остаточных знаний студентов, рефераты, курсовые работы, кейсы и др.) и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

4.1. Структура банка тестовых вопросов

Важным критерием оценки уровня текущих знаний студентов является выполнение ими тестовых заданий по отдельным темам. В частности, тестирование позволяет по мере прохождения учебного материала оценить уровень формирования у студентов необходимых компетенций.

БАНК ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Структура базы тестовых заданий по основным разделам дисциплины

№темы п/п	Название темы	Номера тестовых заданий в базе
--------------	---------------	-----------------------------------

1	Теория организации и ее место в системе научных знаний	6
2.	Организация и система.	8
3.	Социально-экономические организации	10
4.	Типология организаций	10
5.	Основные законы и закономерности организации.	10
6.	Принципы организации: структурный подход.	10
7.	Принципы организации: динамический подход.	8
8.	Организационная культура.	10
9.	Основные концепции организации.	8
	Всего	80

Тестовые задания размещены в электронном курсе по дисциплине «Теория организации» - <https://edu.gup.ru/course/view.php?id=681>

ПАСПОРТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Общее количество тестовых заданий в базе – 80

Количество тестовых заданий, включаемых в тест - 30

Ограничение времени выполнения теста (в минутах) - 45

Автоматическое перемешивание вопросов в тесте: (да)

Случайный порядок ответов в тестовом задании: (да)

Критерии оценки результатов тестирования:

«отлично» - 85 % и больше правильных ответов;

«хорошо» - от 70 % включительно до 85% правильных ответов;

«удовлетворительно» - от 51 % до 70%;

«неудовлетворительно» - 50% и менее правильных ответов.

Структура теста на остаточные знания

№темы п/п	Название темы	Номера тестовых заданий в базе	Количество тестовых заданий, включаемых в тест (случайным образом)
1	Теория организации и ее место в системе научных знаний	6	1
2.	Организация и система.	8	2
3.	Социально-экономические организации	10	4
4.	Типология организаций	10	4
5.	Основные законы и закономерности организации.	10	5
6.	Принципы организации: структурный подход.	10	5
7.	Принципы организации: динамический подход.	8	3
8.	Организационная культура.	10	3
9.	Основные концепции организации.	8	3
	Итого	80	30

4.2 Тематика рефератов и эссе

1. Исторические основы теории организации.
2. Современные проблемы теории организации.

3. Поведение и эффективность организаций.
4. Личность в организации.
5. Группа и групповое поведение в организации
6. Роль интеграции в функционировании и развитии организаций.
7. Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла.
8. Имидж и деловая репутация организации.
9. Персональное развитие в организации.
10. Национальная культура и особенности организации.
11. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
13. Социально-экономические преобразования и устойчивость организационного развития.
14. Роль внутренней и внешней среды в функционировании и развитии организации.
15. Управление персональным развитием в организации: отечественный и зарубежный опыт.
16. Корпоративный кодекс, методы разработки, внедрения и поддержки.
17. Социальная ответственность организации.
18. Управление интернациональной рабочей силой.
19. Производительность и культурные возможности стран.
20. Обучающиеся организации: перспективы развития в России.
21. Особенности конфликтов между формальными и неформальными организациями.
22. Диагностика организационной культуры предприятия.
23. Соответствие организационной культуры организационной структуре предприятия.
24. Особенности бизнес-процессов в деловых организациях.
25. Возможности применения различных концепций к исследованию организации (на примере конкретной концепции).

Пояснение к выполнению задания: из имеющегося списка тем студент выбирает ту, которая по своему содержанию соответствует пропущенному занятию, и должен раскрыть в реферате (эссе) основные положения рассматриваемого вопроса, используя материалы лекций, литературу по данной теме и дополнительную информацию из любого другого источника, включая Интернет.

Требования к объему реферата и его оформлению: реферат должен иметь объем не менее десяти страниц машинописного текста, список использованной литературы и других информационных источников должен составлять не менее пяти наименований. Реферат должен иметь титульный лист, на котором указывается название дисциплины, тема реферата и фамилия студента с указанием номера группы. Содержательная часть реферата должна быть сгруппирована в разделы, их количество зависит от выбранной темы и наличия конкретного материала. Реферат должен содержать выводы, самостоятельно сделанные студентом на основе рассмотренного материала по теме.

Требования к структуре, объему эссе и его оформлению

Эссе – краткий очерк по какой-либо теме из предложенного списка. [Эссе](#) состоит из короткого вступления, где раскрывается сущность темы; основной части, в которой излагаются мнения ученых на предмет повествования; отношение автора работы к этим мнениям, а также заключения, в котором даются краткие выводы о проделанном исследовании. На последней странице эссе указываются использованные для описания источники. Объем – 3-5 страниц.

Процедура оценивания: правильные ответы на вопросы оцениваются в 10 баллов.

4.3 Ситуационные задачи и деловые игры

(пример деловой игры «ЛОТОС» (к теме 6)).

Цель игры – выявление командами – игроками вида организационной структуры коммуникаций. Каждая команда (6 игроков) получает игровые ресурсы и в течение ограниченного времени должна определить форму структуры и общий организационный

ресурс. Рассматриваются такие структуры, как «круг», «колесо», «цепь», «U-образная». Побеждает команда, быстрее всех определяющая свою структуру.

Результаты обсуждаются на занятии.

Процедура оценивания: полное выполнение требований оценивается в 10 баллов.

4.4 Кейс-задачи

(пример кейса к теме 5)

СТРУКТУРА КЕЙСА

1. Методическая часть

Дидактические цели кейса:

Настоящий кейс предназначен для обоснования студентами подхода к использованию на предприятии концепции ЖЦО. Выполнение кейсового задания способствует формированию у студентов следующих необходимых компетенций.

Задача по анализу для студентов – аргументированное обоснование использования концепции ЖЦО для разработки стратегии развития предприятия.

Пояснительная записка по организации работы над кейсом для преподавателя.

Данное семинарское занятие с использованием КЕЙС-метода рассчитано на два академических часа. На аудиторном занятии студентам в группах по 4 человека выдается кейс. Рекомендуется поставить проблемные вопросы (5 минут). На обсуждение проблемной ситуации в группах выделить время около 15-20 минут. Оставшееся время вести обсуждение вариантов решений проблемы.

2. Сюжетная часть кейса «Grow — fix — grow — fix»

Доктор **Ицхак Адизес**, основатель всемирно известного Adizes Institute, – эксперт по росту компаний. В своей теории жизненных циклов организации он, в частности, говорит, что фирма постепенно приобретает различные болезни. Иногда побеждает ничем не компенсированное авантюрное начало, компания захлебывается новыми проектами, не просчитывает риски и гибнет молодой. Порой, наоборот, полностью утрачивается предпринимательский дух, устанавливается власть бюрократических процедур – фирма рано стареет. И между этими двумя крайностями есть еще много болезненных вариантов (того, что Адизес называет *mismanagement*), не позволяющих бизнесу долго расти.

– Мир увлечен ростом, и Россия – не исключение. Компании развертывают крупные сети, соревнуются в том, кто сколько торговых точек или филиалов открыл за год. Но во время этой гонки организации не следят за эффективностью и становятся слабее, то есть в итоге могут проиграть конкурентам. Является ли быстрый рост единственным вариантом развития для компании, которая хочет стать успешной? Есть ли альтернативы?

– Действительно, многие компании торопятся расширяться, захватывают новые рынки, выстраивают сети. И они обязательно рухнут. Вопрос только, когда. Развитие компании – это как строительство небоскреба. Типичная ошибка – вы закладываете фундамент для трех этажей, а потом видите, что события на рынке развиваются для вас благоприятно, и решаете поверх этой конструкции возвести еще четвертый, пятый, шестой и двадцатый этажи. Но фундамент-то слабый – и здание падает. Или можно привести в пример создание золотой шахты. Некоторые золотоискатели стремятся только копать, копать и копать. Но нужно еще строить леса и укреплять шахту, иначе – катастрофа.

В случае компаний можно говорить о синдроме пространства. Когда фирма расширяется во все стороны, в результате она просто обваливается. Растить надо так: *grow – fix – grow – fix!* Вы строите, укрепляете основание, снова строите, снова укрепляете. Это как работа сердца, как дыхание: вдох – выдох, вдох – выдох. Или как режим благоразумного человека: сначала надо работать, а потом спать, снова работать и снова спать. Некоторые люди считают, что можно все время работать и вообще не спать. Вот вы, похоже, близки к таким людям – вы действуете неправильно! Потом человек полностью иссякает и еще удивляется, почему так произошло.

Компании, которые работают по методике Адизеса, увеличили свои доходы с 12 млн до 4 млрд долларов. Эти фирмы по-прежнему растут и по-прежнему сильны, потому что соблюдают золотое правило, о котором я сказал.

– Объясните подробнее, как сочетаются рост и закрепление.

– На самом деле плохо сочетаются. Рост и закрепление – два вида стратегии, несовместимые друг с другом. Люди, которые любят заниматься ростом, не любят тратить время на закрепление. А те, кто любит заниматься закреплением, дисциплиной, строительством организационной структуры, считают, что рост только устраивает беспорядок в их работе. Поэтому для того чтобы правильно работала стратегия grow – fix – grow – fix, вам обязательно нужно создавать компанию из взаимодополняющих людей. Желательно, чтобы они были партнерами, которые, несмотря на большую разницу в выполняемых функциях и стиле работы, ценят качества друг друга. Желаемый, сложный вариант заключается в том, чтобы закрепляться, не прекращая роста, и расти, не прекращая работы по закреплению бизнеса.

Я рекомендую компаниям каждый месяц проводить два типа совещаний. Их желательно проводить даже в разных помещениях – просто для того, чтобы эти встречи точно радикально отличались друг от друга. Одна из них должна быть ориентирована на рассмотрение таких вопросов, как стратегия, рост, рынки, партнеры. На втором совещании мы смотрим, правильно ли у нас подобраны люди, как составлен бюджет, грамотно ли мы платим своей команде, верно ли выстроена мотивация, хорошо ли налажены коммуникации. Иными словами, одно собрание связано с тем, что направлено вовне. А другое – с тем, что направлено внутрь. И важно это делать параллельно.

Вопросы;

- 1.Согласуется ли подход И. Адизеса с концепцией ЖЦО? Вывод обосновать.
- 2.Как использовать концепцию Адизеса на разных этапах ЖЦО?
- 3.Проиллюстрировать примерами реальных компаний подход И. Адизеса.

Процедура оценивания: правильные ответы на вопросы оцениваются в 5 баллов.