

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Зав. кафедрой

Мен ФЭУ

аббревиатура кафедры



подпись,

А.Н. Чаплина

инициалы, фамилия

" 19 " декабря 2017 г.

Торгово-экономический институт

полное наименование института

Кафедра менеджмента

и кафедры, реализующей дисциплину

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)

Б1.Б.1.1

индекс и наименование дисциплины (модуля)

**Теория организации и организационное поведение: Теория
организации**

*или практики (на русском и иностранном языке (при реализации на иностранном языке)) в
соответствии с ФГОС ВО и учебным планом*

Направление подготовки/специальность

38.04.02 Менеджмент

*код и наименование направления
подготовки/специальности*

Направленность (профиль) **38.04.02.17 "Управление проектом (в том числе
по отраслям)"**

код и наименование направленности (профиля)

Красноярск 2017 г.

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение: Теория организации» входит в состав вариативной части. Целью изучения дисциплины является познакомить слушателей с основными современными тенденциями развития теории и практики формирования организации и моделей организационного поведения.

Задачами изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение: Организационное поведение», направленными на формирование у студентов необходимых компетенций, являются:

- определить фундаментальные факторы, влияющие на организацию и поведение людей в современных организациях;
- изучить современные достижения науки в области построения организаций и организационного поведения;
- сформировать навыки анализа организационного поведения и организационного развития;
- научиться владеть методиками разработки конфликтной, организационной, поведенческой стратегии

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
- ОПК-3: способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

Изучив дисциплину, студенты должны:

знать:

- методы повышения взаимопонимания при осуществлении коммуникации;
- основные этапы исследования, современные научные подходы, приемы, принципы и методы исследования;
- основные результаты новейших исследований по проблемам организации управления;
- современные организационные теории менеджмента;
- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;
- алгоритм управления трудовым коллективом;
- современные инструменты формирования команды

уметь:

- использовать социальные стратегии для достижения коммуникационных целей в процессе межкультурного взаимодействия;

- самостоятельно получать новые знания на основе анализа информации; методы обобщения информации, получаемой в ходе исследовательской работы
- проводить оценку необходимых организационных изменений; разрабатывать организационно-функциональную модель группы организационного развития
- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее усовершенствованию
- организовать работу коллектива; анализировать и оптимизировать групповую работу

владеть:

- теоретическими основами проведения исследований.
- навыками делового общения, ведения переговоров, дискуссий в области своей профессиональной деятельности;
- современными технологиями формирования организационной структуры организации;
- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивация, контроль) ;
- методами руководства коллектива; методами повышения эффективности работы коллектива.

Оценить качество освоения и формирования вышеуказанных компетенций, а также знаний, умений и владений возможно с помощью фонда оценочных средств (далее – ФОС), которые необходимы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Целью ФОС по дисциплине ОП ВО является возможность оценить достижение запланированных результатов ее освоения и уровень сформированности всех компетенций.

Задачами ФОС являются:

- управление процессом приобретения магистрами необходимых знаний, умений, владений и формированием компетенций, определенных в ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент;
 - управление достижением целей реализации ОП ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, определенных в виде набора компетенций магистров;
 - оценка достижений слушателей в процессе изучения дисциплины с выделением положительных/отрицательных результатов и планирование предупреждающих/корректирующих мероприятий;
 - обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение в образовательный процесс инновационных методов обучения;
- самоподготовка и самоконтроль слушателей в процессе обучения.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей и критериев оценивания компетенций

ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-3: способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

Курс	Семестр	Код и содержание компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства
1	1	ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знать: методы повышения взаимопонимания при осуществлении коммуникации	Рефераты доклад Контрольные вопросы к зачету
			Уметь: использовать социальные стратегии для достижения коммуникационных целей в процессе межкультурного взаимодействия	Кейс-задачи Контрольные вопросы к зачету
			Владеть: навыками делового общения, ведения переговоров, дискуссий в области своей профессиональной деятельности	Рефераты доклад Контрольные вопросы к зачету
1	1	ОПК-3: способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	Знать: основные этапы исследования, современные научные подходы, приемы, принципы и методы исследования	Рефераты доклад Контрольные вопросы к зачету
			Уметь: самостоятельно получать новые знания на основе анализа информации; методы обобщения информации, получаемой в ходе исследовательской работы	Кейс-задачи Контрольные вопросы к зачету
			Владеть: теоретическими основами проведения исследований	Рефераты доклад Контрольные вопросы к зачету

Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Теория организации и организационное поведение: Теория организации»

По дисциплине используются различные оценочные средства исходя из особенностей реализации дисциплины. Как правило, по дисциплине используются:

Примерный перечень оценочных средств

№	Форма оценивания	Представление оценочного средства в ФОС
2.	Кейс-задача (учебная ситуация)	Задания для решения кейс-задачи
3.	Реферат, доклад	Темы докладов, рефератов защита которых происходит в устной форме на семинарском занятии (выбор темы статьи происходит в рамках данной дисциплины)

Зачет по дисциплине выставляется на основе выполнения всех заданий текущего контроля и успешной устной защиты итогового задания по дисциплине. На усмотрение преподавателя для оценки знаний студента может быть использован устный опрос по основным вопросам дисциплины.

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки владений, умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы с описанием шкал оценивания и методическими материалами, определяющими процедуру оценивания

2.1 Типовые кейс-задания

Кейс для обсуждения «Сбербанк»: история в 170 лет

История «Сбербанка России» началась 170 лет назад, в XIX в. За почти два столетия банк завоевал статус крупнейшего финансового института страны. Сегодня банк интересует не только всем известное бережливое производство, но, может быть, более значимое для «Сбербанка» понятие «гемба». Гемба — это место, где создается ценность или оказывается услуга. И одно из главных правил компании Toyota: «Если возникла проблема — иди туда, где эта проблема возникла (гемба), и найди решение на месте». Для «Сбербанка» гемба — это отделения, где обслуживаются клиенты. Именно там находится ключ к решению многих проблем. И лучше всех об этом знают сотрудники банка, которые там работают и каждый день сталкиваются с подобными проблемами. Именно эта идея и легла в основу «Биржи идей».

«Биржа идей» была открыта в 2009 г. Она основана на инициативе каждого сотрудника — подать предложение может каждый. Это первый этап реализации технологии краудсорсинга (использования идеи коллективного разума для решения

задач). Практика двух лет работы подтвердила правильность данного решения. Более 110 тыс. участников, почти 90 тыс. предложений, коллективы соавторов, бурные дискуссии и без-удержная фантазия авторов^ И на выходе эффект более 7 млрд руб. от внедрения предложений. Работать напрямую с боль-шими группами людей крайне сложно, но без опоры на этот ресурс многие идеи, рожденные в головах кабинетных специа-листов, обречены на неудачу. В «Сбербанке» это поняли и намерены расширять опыт в данной области. Проект «Сбер-банк-21» — это новый этап в освоении технологии краудсор-синга и выход на принципиально новый уровень.

Основные цели и задачи данного проекта вице-президент «Сбербанка» охарактеризовал так: «Мы считаем, что техноло-гии краудсорсинга позволяют разрабатывать новые продукты и услуги. Это не только голос клиента, это еще и новая модель управления. Современные технологии позволяют совершенно по-новому управлять компанией, сообществом и даже госу-дарством. И мы решили внедрить данную технику у себя».

«Я уверен, что краудсорсинг будет технологией future-го, которая обеспечит переворот в управлении, когда источни-ком новых идей будут сотрудники компании, общественные организации, жители страны. Современные техноло-гии позво-ляют организовать это на принципиально другом уровне», — считает Герман Греф.

Задания по кейсу

1. Выделите этапы жизненного цикла «Сбербанка».
2. Проведите SWOT-анализ «Сбербанка».
3. Выделите функциональные подсистемы, в которых произвел изменения Герман Греф. Какие именно изменения произведены?
4. Какие произошли процессуальные изменения? По-стройте матрицу «функция — процесс», сравните прошедшие изменения.
5. Как изменились принципы работы менеджмента и персонала в «Сбербанке»?
6. Постройте дерево целей «Сбербанк».
7. Выделите проблемы «Сбербанк».
8. Постройте диаграмму «Проблема причины» (проблема причины-группы причин-конкретные причинны)
9. Обоснуйте пути решения проблем «Сбербанка»; по-стройте диаграмму «Проблема - пути решения» (проблема -главные причины– главные направления решения проблемы- конкретные задачи в ходе решения проблем - пути решения задач). Перечень выбранных направлений и конкретных задач представляет собой графическое изображение плана решения данной проблемы.
10. Составьте аналитическое заключение

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения кейс- заданий

Шкала оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоени-я компете-нций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями	Высоки-й

«хорошо»		Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала	Компетенции не сформированы

2.2. Типовая тематика рефератов/докладов

1. Теория организации в системе современного научного знания.
2. Особенности развития организационно-управленческой мысли в России.
3. Концепция «научного управления» Ф.У.Тейлора: генезис, развитие и современное значение.
4. Концепция «бюрократической организации» М. Вебера: генезис, развитие и современное значение.
5. Концепция «административного управления» А. Файоля: генезис, развитие и современное значение.
6. Концепция «человеческих отношений» Э. Мэйо: генезис, развитие и современное значение.
7. Научный вклад Н. Винера в развитие теории организации.
8. Научный вклад К. Левина в развитие организационно-управленческой теории.
9. Научный вклад Д. МакГрегора в развитие организационно-управленческой теории.
10. Научный вклад Д. Норта в развитие организационно-управленческой теории.
11. Методы реформирования динамических организаций. Опыт зарубежного бизнеса.
12. Методы реформирования динамических организаций. Опыт отечественного бизнеса.
13. Развитие организационных форм современных предприятий.
14. Понятие системы. Специфика организации и развития социальных систем.
15. Организационная культура в коммерческих предприятиях.

16. Инновации в коммерческих предприятиях. Особенности процесса.
17. Современные информационные технологии и их влияние на оргпроцессы в коммерческих предприятиях.
18. Эффективность организации: сущность и оценки.
19. Организационная культура и ее роль.
20. Инновации в организациях и их роль в современных условиях.
21. Сравнительный анализ формальных и неформальных организаций.
22. Феномен российских олигархов как проявление самоорганизации
23. Проявления коммуникационных противоречий в различных типах организационных систем.
24. Проявления формального и неформального лидерства в различных типах организационных систем
25. Применение реинжиниринга в коммерческих предприятиях
26. Организационная культура
27. Организационные коммуникации
28. Межгрупповое поведение
29. Эффективность организационных изменений
30. Перспективные направления развития организаций
31. Основные свойства организации будущего
32. Проектирование организационных систем для бизнес-процессов
33. Факторы внешнего окружения и значение их учета для эффективного функционирования организаций.
34. Управление как деятельность по упорядочению структурных элементов организации.
35. Мотивация и удовлетворенность работой как фактор эффективного функционирования организации.
36. Понятие, составные части и развитие организационной культуры менеджера.
37. Технологии управления конфликтами.
38. Понятия о командах в коммерческих организациях.
39. Системная технология управления организационными изменениями
40. Организационное развитие как технология управления организационными изменениями

Слушателям стоит обратить внимание на правила написания рефератов и докладов, которые описаны в сборнике методических указаний для самостоятельной работы для студентов

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий репродуктивного уровня (реферата /доклад)

Критерии	Показатели
1.Новизна	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в

реферированного текста Макс. - 20 баллов	формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата/сообщения; - соответствие содержания теме и плану реферата/сообщения; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата/сообщения; - культура оформления: выделение абзацев. - подготовка презентационного материала
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Реферат /сообщение оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Выбор темы доклада/реферата осуществляется по согласованию с преподавателем, она должна соответствовать тематике изучаемой дисциплины

2.4. Перечень основных вопросов для контроля знаний по дисциплине (зачет)

1. Предмет и статус теории организации.
2. Организационные парадигмы. Организации и организационные теории.
3. Основные законы организаций. Модели совершенства (идеально – типические конструкты) организаций.
4. Организационная систематика. Типы и виды организаций.
5. Организации и управление. Организация и среда.
6. Организационное проектирование. Самоорганизация: синергетический подход.
7. Статика и динамика организаций. Гибкость организации. Устойчивость организации.
8. Жизненный цикл организаций. Организационное развитие.
9. Структурный подход к организации. Централизация и децентрализация.
10. Формирование горизонтальных связей. Линейно-функциональные и дивизиональные структуры.
11. Проектное управление. Сетевые организации.
12. Перспективы развития организационных структур.
13. Организационно-правовые формы межорганизационной интеграции.
14. Организационный аудит. Рационализация управленческой деятельности.
15. Организационные патологии: сущность и классификация. Основы реструктуризации организации.
16. Методы корректировки организационных систем.
17. Организационная культура.
18. Понятие эффективности деятельности организации. Факторы эффективности организации.
19. Оценка эффективности деятельности организации. Организации будущего

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями	Базовый

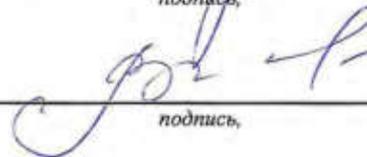
		ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

ФОС по дисциплине Теория организации и организационное поведение:
Теория организации

разработан в соответствии с ПВД ФОС-2017 Университета, ФГОС ВО
направления подготовки 38.04.02 Менеджмент и учебным планом
38.04.02.17 "Управление проектом (в том числе по отраслям)"
очная форма обучения, 2017 год набора

Разработчик(и)


_____ Л. А. Коношенко
подпись, инициалы, фамилия


_____ Т. А. Вашко
подпись, инициалы, фамилия