ГАОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА»

Утверждены решением
Ученого совета ДГУНХ,
протокол № 12
от 30 мая 2024 г.

КАФЕДРА «МЕНЕДЖМЕНТ»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ»

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ – 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ, ПРОФИЛЬ «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ»

УРОВЕНЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - БАКАЛАВРИАТ

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C5A9FA0FAD6D6153888A98846B419FD3
Владелец: Бучаев Ахмед Гамидович
Действителен: с 11.07.2024 до 04.10.2025

Махачкала - 2024

УДК 005.7
ББК 65.05

Составитель – Адухова Асият Халиловна, ст. преподаватель кафедры «Менеджмент» ДГУНХ.

Внутренний рецензент – Минатуллаев Арслан Айнутдинович, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» ДГУНХ.

Внешний рецензент – Сулейманова Наида Абдурахмановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Мировая и региональная экономика», Дагестанский государственный университет.

Представитель работодателя – Папалашов Абдулвагаб Яхьяевич, генеральный директор ОАО «Завод им. Гаджиева».

Оценочные материалы по дисциплине «Теория организации» разработаны в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования для направления 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 12.08.2020 г., №970, и в соответствии с приказом №245 от 6 апреля 2021 г. Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»

Оценочные материалы по дисциплине «Теория организации» размещены на официальном сайте www.dgunh.ru.

Адухова А.Х. Оценочные материалы по дисциплине «Теория организации» для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации». – Махачкала: ДГУНХ, 2024 г. - 57 с.

Рекомендованы к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 28 мая 2024 г.

Рекомендованы к утверждению руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации», к.э.н., доцентом Минатуллаевым А.А.

Одобрены на заседании кафедры «Менеджмент» 23 мая 2024 г., протокол №11.

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение оценочных материалов……..4
РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины…….…..5
1.1 Перечень формируемых компетенций……5
1.2 Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств……6
РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине……17
РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания….46
РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций…….49

Назначение оценочных материалов

Оценочные материалы составляются для текущего контроля успеваемости (оценивания хода освоения дисциплин), для проведения промежуточной аттестации (оценивания промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине) обучающихся по дисциплине «Теория организации» на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям образовательной программы высшего образования 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации».

Оценочные материалы по дисциплине «Теория организации» включают в себя: перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности для достижения успеха.

Основными параметрами и свойствами оценочных материалов являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных материалов);
- качество оценочных материалов в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

РАЗДЕЛ 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Перечень формируемых компетенций

код компетенции и индикатора	формулировка компетенции
УК	**УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**
ОПК	**ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**
ОПК-1	способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
индикаторы достижения компетенции	
ОПК-1.1	понимает термины, основные понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в контексте решения задач управленческой деятельности
ПК	**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**
ПК-1	владеет навыками руководства выполнения типовых задач тактического планирования, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления и планирования
индикаторы достижения компетенции	
ПК-1.1	организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений производственной организации, исходя из конкретных условий и потребностей рынка, выявляет и использует резервы производства
ПК-4	способен управлять процессом разработки и реализации проекта, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций, программой организационных изменений
индикаторы достижения компетенции	
ПК-4.2	изучает существующую структуру управления организацией, анализирует ее эффективность применительно к рыночным условиям хозяйствования, разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации

1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения цели	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровни освоения компетенций	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
ОПК-1 - способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	**ОПК-1.1** - понимает термины, основные понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в контексте решения задач управленческой деятельности	**Знать** – природу и сущность организации; - теоретические и практические аспекты организации как процесса и как явления; - модель организации как открытой системы; - модели жизненного цикла организаций; - принципы развития и закономерности функционирования организации;	**Пороговый уровень**	Неполные представления о природе и сущности организации; - теоретических и практических аспектах организации как процесса и как явления; - модели организации как открытой системы; - модели жизненного цикла организаций; - принципах развития и закономерностях функционирования организации;	**Блок А –** задания репродуктивного уровня: - тестовые задания; - вопросы по темам
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о природе и сущности организации; - теоретических и практических аспектах организации как процесса и как явления; - модели организации как открытой	

				системы; - модели жизненного цикла организаций; - принципах развития и закономерности функционирования организации;	
			Продвинутый уровень	Сформированные систематические представления о природе и сущности организации; - теоретических и практических аспектах организации как процесса и как явления; - модели организации как открытой системы; - модели жизненного цикла организаций; - принципах развития и закономерности функционирования организации;	
		Уметь - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;	**Пороговый уровень**	В целом успешное, но не системное умение анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;	**Блок В –** задания реконструктивного уровня: - письменная работа; - тематика рефератов; - тематика презентаций
			Базовый уровень	В целом успешное, но	

				содержащие отдельные пробелы умение анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;	
			Продвинутый уровень	Сформированное умение эффективно анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;	
		Владеть - способами адаптации организации к условиям внешней среды;	**Пороговый уровень**	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок способами адаптации организации к условиям внешней среды;	**Блок С –** задания практико-ориентированного уровня: - ситуационные задачи
			Базовый уровень	Демонстрирует владения на базовом уровне способами адаптации организации к условиям внешней среды;	
			Продвинутый уровень	Демонстрирует владения на высоком уровне способами адаптации организации к	

				условиям внешней среды;	
ПК-1 - владеет навыками руководства выполнения типовых задач тактического планирования, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления и планирования	**ПК-1.1** - организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений производственной организации, исходя из конкретных условий и потребностей рынка, выявляет и использует резервы производства	**Знать** - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; - основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;	**Пороговый уровень**	Неполные представления о типах организационных структур, их основных параметрах и принципах их проектирования; основных видах и процедурах внутриорганизационного контроля	**Блок А –** задания репродуктивного уровня: - тестовые задания; - вопросы по темам
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о типах организационных структур, их основных параметрах и принципах их проектирования; - основных видах и процедурах внутриорганизационного контроля	
			Продвинутый уровень	Сформированные систематические представления о типах организационных структур, их основных параметрах и принципах их проектирования; основных видах и процедурах внутриорганизационного контроля	
		Уметь - разрабатывать стратегические и тактические планы развития организации;	**Пороговый уровень**	В целом успешное, но не системное умение разрабатывать стратегические и тактические	**Блок В –** задания реконструктивного уровня: -

		- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию		планы развития организации; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию	письменная работа; - тематика рефератов; - тематика презентаций
			Базовый уровень	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение разрабатывать стратегические и тактические планы развития организации; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;	
			Продвинутый уровень	Сформированные умения эффективно разрабатывать стратегические и тактические планы развития организации; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;	
		Владеть - навыками разработки стратегических и тактических планов развития организации;	**Пороговый уровень**	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок разрабатывать стратегические и тактические	**Блок С –** задания практико-ориентированного уровня: -

		анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;		планы развития организации; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;	ситуационные задачи
			Базовый уровень	Демонстрирует владения на базовом уровне разрабатывать стратегические и тактические планы развития организации; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;	
			Продвинутый уровень	Демонстрирует владения на высоком уровне разрабатывать стратегические и тактические планы развития организации; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;	
ПК-4 - организует работу по тактическому планированию деятельности структурных	**ПК-4.2** - изучает существующую структуру управления организацией, анализирует ее эффективнос	**Знать** основные виды организационных структур, их преимущества, недостатки; особенности разработки	**Пороговый уровень**	Неполные представления об основных видах организационных структур, их преимуществах, недостатках; особенностях разработки видов	**Блок А –** задания репродуктивного уровня: - тестовые задания; - вопросы по темам

подразделений производственной организации, исходя из конкретных условий и потребностей рынка, выявляет и использует резервы производства	ть применительно к рыночным условиям хозяйствования, разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации	видов стратегии и тактики развития организации		стратегии и тактики развития организации	
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных видах организационных структур, их преимуществах, недостатках; особенностях разработки видов стратегии и тактики развития организации	
			Продвинутый уровень	Сформированные систематические представления об основных видах организационных структур, их преимуществах, недостатках; особенностях разработки видов стратегии и тактики развития организации	
		Уметь обосновать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии и тактике управления развитием предприятия; применять навыки планирования и реализации	**Пороговый уровень**	В целом успешное, но не системное умение обосновать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии и тактики управления развитием предприятия; применять навыки	**Блок В –** задания реконструктивного уровня: - письменная работа; - тематика рефератов; - тематика презентаций

		мероприятий по созданию организационной структуры в рамках стратегии и тактики развития организации; - применять методы научной организации труда и организационного проектирования - проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования.		планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры в рамках стратегии и тактики развития организации; - применять методы научной организации труда и организационного проектирования - проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их	
			Базовый уровень	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение обосновать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии и тактики управления развитием предприятия; применять навыки планирования и реализации мероприятий по созданию организационной	

				структуры в рамках стратегии и тактики развития организации; - применять методы научной организации труда и организационного проектирования - проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их	
			Продвинутый уровень	Сформированное умение эффективно обосновать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии и тактики управления развитием предприятия; применять навыки планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры в рамках стратегии и тактики развития организации; - применять методы научной	

				организации труда и организационного проектирования - проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их	
		Владеть - методами проектирования организационной структуры; - методами применения научной организации труда и организационного проектирования - методами разработки проекта организационной структуры и стратегии и тактики управления развитием организации, на основе разработанного плана мероприятий и контроля за его исполнением; приемами распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	**Пороговый уровень**	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок методами проектирования организационной структуры; - методами применения научной организации труда и организационного проектирования - методами разработки проекта организационной структуры и стратегии и тактики управления развитием организации, на основе разработанного плана мероприятий и контроля за его исполнением; приемами распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые	**Блок С –** задания практико-ориентированного уровня: - ситуационные задачи

				мероприятия	
			Базовый уровень	Демонстрирует владения на базовом уровне - методами проектирования организационной структуры; - методами применения научной организации труда и организационного проектирования - методами разработки проекта организационной структуры и стратегии и тактики управления развитием организации, на основе разработанного плана мероприятий и контроля за его исполнением; приемами распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	
			Продвинутый уровень	Демонстрирует владения на высоком уровне - методами проектирования организационной структуры; - методами применения научной организации	

				труда и организационного проектирования - методами разработки проекта организационной структуры и стратегии и тактики управления развитием организации, на основе разработанного плана мероприятий и контроля за его исполнением; приемами распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	

РАЗДЕЛ 2. ЗАДАНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для проверки сформированности компетенций:

- ОПК-1.1 - понимает термины, основные понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в контексте решения задач управленческой деятельности;

- ПК-1.1 - организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений производственной организации, исходя из конкретных условий и потребностей рынка, выявляет и использует резервы производства

- ПК-4.2 - изучает существующую структуру управления организацией, анализирует ее эффективность применительно к рыночным условиям хозяйствования, разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

Тестовые задания 1

1. Объект теории организации – это:
а) регулируемые и самоорганизующиеся процессы, происходящие в общественных организациях, совокупность организационных отношений, как по вертикали, так и по горизонтали;
б) способность к саморегулированию, к соответствующему воздействию и преобразованию внешней среды;
в) существенные связи и отношения, обуславливающие процессы самоорганизации и упорядочения в подсистемах общества.

2. Правила использования сравнительного метода (выберите 3 правильных ответа):
а) сравнивать взаимосвязанные, однородные и соизмеряемые события;
б) выявлять не только признаки сходства, но признаки отличия;
в) выявлять многообразие типов связей организации с внешней средой;
г) сравнивать только по значимым признакам;
д) использовать восхождение от абстрактного к конкретному;

3. Предмет теории организации – это:
а) закономерные тенденции, действующие в организационных системах, механизм их проявления и использование различными субъектами управления;
б) законы организации и субъективные законы для организаций;
в) условия для благоприятного действия законов и прогнозирования развития организационных процессов.

4. Категории теории организации условно можно разделить на следующие группы (3 правильных ответа):
а) общенаучные;
б) общие для большинства социальных наук;
в) специфические;
г) отражающие организационные процессы и явления, происходящие в социальных и социально-экономических системах;
д) раскрывающие процессы организации и самоорганизации в социальных системах;
е) раскрывающие технологию организаторской деятельности и управления.

5. Теория организации выполняет ряд функций (4 правильных ответа):
а) планирование;

б) познавательная;
в) методологическая;
г) мотивация;
д) координирующая;
е) рационально-организующая;
ж) прогностическая.

6. Многоуровневый характер имеет:
а) предмет теории организации;
б) объект теории организации;
в) метод теории организации.

7. На какие группы подразделяются все категории теории организации (3 правильных ответа):
а) частные для конкретных наук;
б) общие для большинства социальных наук;
в) преимущественно отражающие организационные явления и процессы;
г) раскрывающие технологию организаторской деятельности и управления;
д) раскрывающие целостность организации и обеспечивающих ее факторов

8. Объектом исследования науки «Теория организации» является:
а) социально-экономические организации;
б) организационный опыт;
в) организационные отношения и процессы.
9. Основополагающими концептуальными положениями теории организации являются:
а) законы и принципы;
б) объект, предмет и метод;
в) парадигма и методы исследования.

10. К предмету теории организации не относятся:
а) связи и отношения структурных составляющих целостного объекта;
б) организационные процессы и действия при образовании, развитии и разрушении организационных систем;
в) организация и самоорганизация социальных систем;
г) принципы функционирования организационных систем.

11. Современная теория организации сформировалась на стыке областей научных знаний, среди которых ведущее место занимают:
а) теория управления;
б) кибернетика;
в) философия;
г) общая теория систем;
д) менеджмент.

12. Организационная наука рассматривает триединую организацию:
а) персонала, производства, управления;
б) планирования, контроля, мотивации;
в) вещей, людей, идей;
г) привлечения, переработки ресурсов, производства продукции.

13. Теория организации - это наука о
а) закономерностях случайных явлений в организации: случайные события, случайные величины, их свойства и операции над ними
б) принципах и методах управления различными системами, процессами и объектами
в) общих закономерностях образования, устройства, функционирования и развития организаций как сложных динамических систем

14. К общенаучным методам анализа организационных проблем относятся (3 правильных ответа):
а) моделирование; б) эксперимент; в) абстрагирование; г) акклиматизация; д) кри-сталлохимический анализ.

15. Назовите основные подходы в исследовании организации:
а) системный
б) тоталитарный
в) комплексный
г) ситуационный
д) демократический

16. Какие из перечисленных принципов были предложены Ф. Тейлором:
а) подчиненность личных интересов общим;
б) чем больше разделение труда, тем выше производительность;
в) планирование, подготовку производства должны осуществлять руководители, а производить продукцию рабочие.
17. Какую из перечисленных функций А. Файоль считал основной:
а) техническая деятельность; б) коммерческая деятельность;
в) администрирование.

18. Организация – это:
а) фактические отношения работников друг к другу, к клиентам, поставщикам, потребителям;
б) установленные нормы отношений между людьми при выполнении ими закрепленных за ними функциями;
в) группа людей, деятельность, которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.

19. Родоначальником теории организации считают:

а) Л. Брандейса;
б) Ф. Тейлора;
в) А. Файоля.

20. Согласно, какому закону А. Богданова расширение хозяйственного целого зависит от наиболее отстающей его части:
а) первому закону;
б) второму закону.

21. Теорию организации и результаты научных исследований следует рассматривать как:
а) абсолютную истину;
б) науку, которая помогает понять невероятно трудный мир организации.

22. Богданов рассматривал организацию, используя:
а) системный метод;
б) сравнительный метод;
в) специфические методы.

23**.** Второй закон А. Богданова называется:
а) закон организованности-дезорганизованности;
б) закон расхождения; в) закон синергии.

24. Согласно Гражданскому кодексу Российской Федерации юридическим лицом признаётся организация, которая (5 правильных ответов):
а) зарегистрирована в установленном порядке;
б) планирует масштаб своей деятельности исходя из выделенных государством средств;
в) имеет самостоятельный баланс или смету;
г) имеет расчетный счет в банке;
д) предназначена для человека;
е) имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество;
ж) создаётся для удовлетворения социальных потребностей и интересов своих членов;
з) объединяет двух лиц и более для осуществления предпринимательской деятельности;
и) выполняет возложенные обязанности.

25**.** Кто сформулировал 14 принципов организации:
а) А. Файоль;
б) М. Вебер;
в) Ф. Тейлор

26. Организация как процесс представляет собой:
а) Четко структурированную ограниченную систему деятельности
б) Целенаправленное воздействие субъекта управления на объект управления
в) Социальную общность

27. Деятельность организации внутри каждого цикла проходит следующие стадии:
а) Семейная, рациональная, инновационная
б) Предпринимательства, роста, формализации, совершенствования
в) Формирование, рост, стабилизация, кризис

28. К авторам, внесшим основной вклад в развитие классической теории организации, относятся:
а) Фредерик Тейлор;
б) Френк Гилбрет;
в) Анри Файоль;
г) Макс Вебер;
д) Питер Друкер;
е) Дуглас Макгрегор;
ж) Фредерик Герцберг.

29. Каким ученым дано целостное представление об организационной науке, сформулированы ее основные принципы и закономерности и объяснен механизм их проявления:
а) Ф. Тейлором;
б) А.А. Богдановым;
в) А. Файолем;
г) М. Вебером;
д) Л. Берталанфи;
е) Г. Саймоном.

30. Кто является субъектом управленческой деятельности:
а) менеджер;
б) персонал;
в) предприниматель?

31. Объект управления это:
а) то на что направлено воздействие субъекта управления,
б) тот, кто управляет,
в) оба ответа неверны.

32. Характерными чертами организации являются:
а) комплексность;
б) горизонтальные связи.

в) формализация;
г) координация;
д) соотношение централизации и децентрализации;
е) социализация

32. Какие из выше перечисленных переменных не относятся к внутренней среде организации:
а) цели;
б) конкуренты;
в) структура;
г) задачи;
д) поставщики.

33. К разновидностям технологии производства относятся:
а) массовое производство;
б) единичное производство;
в) государственное производство;
г) серийное производство;
д) частное производство.

34. Задачи организации делятся на категории:
а) работа с предметами;
б) работа с партнерами;
в) работа с информацией;
г) работа с покупателями;
д) работа с людьми.

35. К факторам внешней среды относятся:
а) люди;
б) поставщики;
в) технологии;
г) потребители.

36. Не оказывает немедленного воздействия на организацию:
а) среда принятия решений;
б) среда прямого воздействия
в) среда косвенного воздействия.

37. Задача – это:
а) конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится достичь группа;
б) предписанная работа, серия работ, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки;
в) направление деятельности организации;

38. Основные этапы жизненного цикла организации (6 правильных ответов):
а) рождение;
б) определение целей;
в) зрелость;
г) детство;
д) объединение;
е) юность;
ж) старение;
з) возрождение.

39. Структура организации – это:
а) декомпозиция системы посредством расчленения целого на составляющие элементы;
б) некая совокупность взаимодействующих элементов, обладающая свойствами целостности и устойчивости;
в) логическая взаимосвязь уровней управления и подразделений, построенная в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации;

40. К факторам внешней среды прямого воздействия относят (5 правильных ответов):
а) поставщиков трудовых, материальных, финансовых и др. ресурсов;
б) потребителей;
в) природные факторы;
г) органы государственной власти и управления;
д) социально-политические факторы;
е) состояние экономики;
ж) местная администрация;
з) конкурентов;
и) цели и задачи.

41. Основные внутренние переменные организации – это:
а) задачи;
б) цели;
в) информационные системы;
г) структура;
д) власть;
е) технология;
ж) стратегия;
з) люди.

42. Какие факторы внешней среды влияют на организацию опосредованно:
а) косвенные;

б) прямые.

43. Фирма подписала договор о продаже товаров на сумму 100 т. руб. С какой средой сталкивается фирма:
а) микросреда;
б) макросреда.

44. Произошел рост инфляции на 2% в течение 6 месяцев. О каком факторе макросреды идет речь:
а) политический;
б) экономический;
в) культурный;
г) научно-технический;

45. Среда косвенного воздействия носит название:
а) микросреда;
б) деловая среда;
в) среда прямого воздействия;
г) макросреда.

46. Цели организации бывают:
а) количественные,
б) общие,
в) организационные

47. Специфические цели – это:
а) цели всей организации,
б) цели подразделений или групп,
в) цели отдельного сотрудника

48. Жизненный цикл организации представляет собой:
а) период стабильного и эффективного функционирования организации;
б) период от момента образования до ликвидации организации;
в) период роста потенциала организации.

Тестовые задания 2.

1. Товарная биржа –
а) это форма организации оптовой торговли массовыми товарами, имеющими устойчивые и четкие количественные и качественные параметры (вес, длина, полезная масса, и др.).
б) это форма организации систематических операций по купле-продаже ценных бумаг, золота, валюты.

2. Фондовая биржа –
а) форма организации оптовой торговли массовыми товарами, имеющими устойчивые и четкие количественные и качественные параметры (вес, длина, полезная масса, и др.).
б) форма организации систематических операций по купле-продаже ценных бумаг, золота, валюты.

3. Венчур –
а) микро- или малое предприятие, создаваемое крупной компанией для разработки, отработки или опытного внедрения новых технологий, продукции или услуг.
б) это фирма-посредник, скупающая крупные партии дефицитных продовольственных и промышленных товаров для быстрой перепродажи.
в) промышленное предприятие, выпускающее серийную массовую продукцию, с длительным производственным циклом.

4. Фабрика –
а) микро- или малое предприятие, создаваемое крупной компанией для разработки, отработки или опытного внедрения новых технологий, продукции или услуг.
б) это фирма-посредник, скупающая крупные партии дефицитных продовольственных и промышленных товаров для быстрой перепродажи.
в) промышленное предприятие, выпускающее серийную массовую продукцию, с длительным производственным циклом.
г) предприятие типа завода, ориентированное на производство бумажной, кондитерской, ткацкой, швейной, обувной, мебельной продукции.

5. Комбинат –
б) это фирма-посредник, скупающая крупные партии дефицитных продовольственных и промышленных товаров для быстрой перепродажи.
в) промышленное предприятие, выпускающее серийную массовую продукцию, с длительным производственным циклом.
г) объединение организаций разных отраслей промышленности, в котором продукция одной организации служит сырьем или полуфабрикатом для производственной деятельности другой.

6. Концерн –
а) долговременное договорное объединение ряда компаний для формирования полной технологической цепи: производство – сбыт – производство – сбыт. могут входить заводы, транспортные компании, банки, рекламные агентства, компании по добыче сырья и др.
б) кратковременное договорное объединение ряда организаций, выполняющих функции, связанные с формированием благоприятной инфраструктуры их бизнеса. Создаются для скупки какого-либо товара или

акций для последующей перепродажи или для приобретения контрольного пакета акций какой-либо компании.
в) объединение компаний на базе договорных соглашений для осуществления всей цепочки коммерческой деятельности.

7. Синдикат –
б) кратковременное договорное объединение ряда организаций, выполняющих функции, связанные с формированием благоприятной инфраструктуры их бизнеса. Создаются для скупки какого-либо товара или акций для последующей перепродажи или для приобретения контрольного пакета акций какой-либо компании.
в) объединение компаний на базе договорных соглашений для осуществления всей цепочки коммерческой деятельности.
г) это долговременное договорное объединение ряда компаний, действующее как основное для технологической или экономической интеграции. Обязательным условием является наличие в ее составе финансово-кредитного учреждения и компании по производству продукции.

8. Финансово-промышленная группа (ФПГ) -
а) это фирма-посредник, скупающая крупные партии дефицитных продовольственных и промышленных товаров для быстрой перепродажи.
б) долговременное договорное объединение ряда компаний, действующее как основное для технологической или экономической интеграции. Обязательным условием является наличие в ее составе финансово-кредитного учреждения и компании по производству продукции.
в) акционерное общество, владеющее контрольным пакетом акций юридически самостоятельных банков и небанковских компаний.

9. Холдинг-компания (ХК) –
а) микро- или малое предприятие, создаваемое крупной компанией для разработки, отработки или опытного внедрения новых технологий, продукции или услуг.
б) это фирма-посредник, скупающая крупные партии дефицитных продовольственных и промышленных товаров для быстрой перепродажи.
в) акционерное общество, владеющее контрольным пакетом акций юридически самостоятельных банков и небанковских компаний.

10. Банк-эмитент -
а)выпускает в обращение денежные знаки, ценные бумаги, платежно-расчетные документы.
б) выполняет на основе корреспондентских договоров поручения друг другу по платежам и расчетам через специальные открытые счета.

в)выдает долгосрочные денежные ссуды под залог недвижимого имущества (земли, строений), а также выпускает закладные листы, обеспечиваемые заложенной недвижимостью.

11. Банк-корреспондент-
а*)* выполняет на основе корреспондентских договоров поручения друг другу по платежам и расчетам через специальные открытые счета.
б) выдает долгосрочные денежные ссуды под залог недвижимого имущества (земли, строений), а также выпускает закладные листы, обеспечиваемые заложенной недвижимостью.
в) выпускает в обращение денежные знаки, ценные бумаги, платежно-расчетные документы.

12. Ипотечный банк -
а) выпускает в обращение денежные знаки, ценные бумаги, платежно-расчетные документы.
б*)* выполняет на основе корреспондентских договоров поручения друг другу по платежам и расчетам через специальные открытые счета.
в) выдает долгосрочные денежные ссуды под залог недвижимого имущества (земли, строений), а также выпускает закладные листы, обеспечиваемые заложенной недвижимостью.
13. Полное товарищество –
а) объединение двух лиц и более, которые на основании заключенного между ними договора занимаются предпринимательской деятельностью от имени товарищества и несут ответственность по его обязательствам всем принадлежащим им (а не только товариществу) имуществом.
б) форма объединения капиталов. Участники несут ответственность по обязательствам общества только своим вкладом, но не своим имуществом.
в) объединение капиталов, образуемое путем выпуска акций, которые являются документом на предъявителя, котируются на фондовой бирже и могут свободно переходить от одного лица к другому.

14. Общество с дополнительной ответственностью
а) учреждается одним лицом или более. Его участники несут солидарную ответственность за убытки, связанные с деятельностью общества. Создаётся и действует на основании учредительного договора и устава.
б) форма объединения капиталов. Участники несут ответственность по обязательствам общества только своим вкладом, но не своим имуществом.
в) объединение капиталов, образуемое путем выпуска акций, которые являются документом на предъявителя, котируются на фондовой бирже и могут свободно переходить от одного лица к другому

15. Дочерние и зависимые общества-

а) учреждается одним лицом или более. Его участники несут солидарную ответственность за убытки, связанные с деятельностью общества. Создаётся и действует на основании учредительного договора и устава.
б) форма объединения капиталов. Участники несут ответственность по обязательствам общества только своим вкладом, но не своим имуществом.
в) другое (основное) хозяйственное общество или товарищество имеет возможность определять его решения.

16. Акционерное общество –
а) долговременное договорное объединение ряда компаний для формирования полной технологической цепи: производство – сбыт – производство – сбыт.
б) форма объединения капиталов. Участники несут ответственность по обязательствам общества только своим вкладом, но не своим имуществом.
в) объединение капиталов, образуемое путем выпуска акций, которые являются документом на предъявителя, котируются на фондовой бирже и могут свободно переходить от одного лица к другому.

17. Товарищество на вере (коммандитное товарищество) –
а) учреждается одним лицом или более. Его участники несут солидарную ответственность за убытки, связанные с деятельностью общества. Создаётся и действует на основании учредительного договора и устава.
б) объединение двух лиц и более для осуществления предпринимательской деятельности, в котором одни участники (полные товарищи) несут ответственность по делам товарищества, как своим вкладом, так и всем своим имуществом, а другие (коммандитисты) – только своим вкладом.
в) форма объединения капиталов. Участники несут ответственность по обязательствам общества только своим вкладом, но не своим имуществом.

18. Общество с ограниченной ответственностью –
а) учреждается одним лицом или более. Его участники несут солидарную ответственность за убытки, связанные с деятельностью общества. Создаётся и действует на основании учредительного договора и устава.
б) форма объединения капиталов. Участники несут ответственность по обязательствам общества только своим вкладом, но не своим имуществом.
в) объединение капиталов, образуемое путем выпуска акций, которые являются документом на предъявителя, котируются на фондовой бирже и могут свободно переходить от одного лица к другому

19. Основные роли менеджера в организации (выберите 3 правильных ответа):
а) информационная роль;
б) исследовательская роль;
в) управленческая роль;

г) роль по принятию решения;
д) коммуникационная роль.

20. Какой тип управления организацией характеризуется набором таких характеристик, как негибкая структура; четко определенные, стандартизированные и устойчивые задачи; сопротивление изменениям; иерархическая система контроля; командный тип коммуникаций, идущий сверху вниз:
а) механический тип управления;
б) органический тип управления.

21. Какой тип управления организацией определяется набором таких характеристик, как гибкая структура; динамичные, нежестко определенные задачи; готовность к изменениям; самоконтроль и контроль коллег; много направленность коммуникаций:
а) механический тип управления;
б) органический тип управления.

22. Кто является субъектом управленческой деятельности:
а) менеджер;
б) персонал;
в) предприниматель?
23. Управляющая система состоит из:
а) производственной системы;
б) блока управления;
в) контролируемых параметров;
г) блока воздействия.

24. Внутриорганизационные процессы включают 3 основных подпроцесса:
а) координация;
б) система управления;
в) принятие решений;
г) структура;
д) коммуникация.

25. Непосредственное деловое окружение создают:
а) поставщики, покупатели, конкуренты и т.п.;
б) политические, экономические, социальные и др. процессы.

26. Объектом управления со стороны менеджмента является 5 функциональных групп:
а) производство;
б) маркетинг;
в) координация;

г) финансы;
д) управление персоналом;
е) экономика;
ж) эккаутинг (АХД)

27. Сложившиеся в организации выделение отдельных подразделений, связи между ними, и их объединение в единое целое отражает:
а) структура;
б) культура организации;
в) технология.

28. Управление производством
а) призвано увязать в единый процесс удовлетворение потребностей клиентов организации и достижение целей организации.
б) предполагает, что руководители определенного уровня осуществляют управление процессом переработки сырья, материалов и полуфабрикатов, поступающих на входе в организацию, в продукт, который организация предлагает внешней среде.
в) заключается в управлении процессом движения финансовых средств в организации.

29. Управление финансами
а) заключается в управлении процессом движения финансовых средств в организации.
б) призвано увязать в единый процесс удовлетворение потребностей клиентов организации и достижение целей организации.
в) предполагает, что руководители определенного уровня осуществляют управление процессом переработки сырья, материалов и полуфабрикатов, поступающих на входе в организацию, в продукт, который организация предлагает внешней среде.

30. Управление персоналом
а) связано с использованием возможностей работников для достижения целей организации.
б) призвано увязать в единый процесс удовлетворение потребностей клиентов организации и достижение целей организации.
в) заключается в управлении процессом движения финансовых средств в организации.

31. Коммуникационный процесс в организации или в группе приводит к выполнению и реализации следующих функций коммуникации (выберите 4 правильных ответа):
а) информативная функция;
б) управляющая функция;

в) экспрессивная функция;
г) координирующая функция;
д) контрольная функция;
е) мотивационная функция;
ж) организационная функция.

32. Случайный обмен информацией и чувствами, происходящий между людьми всякий раз, когда они встречаются, называется:
а) внутриличностная коммуникация;
б) коммуникация в малой группе;
в) общественная коммуникация;
г) личностная коммуникация;
д) межличностная коммуникация.

33. Коммуникации как явление представляют собой:
а) фактические отношения работников друг к другу, к клиентам, поставщикам, потребителям;
б) установленные нормы (правила, инструкции, принципы, закономерности, положения) отношений между людьми в рамках организаций при выполнении ими закрепленных функций.

34. Коммуникация, которая осуществляется между организацией и теми образованиями, которые существуют вне ее, называется:
а) внешнеоперативная коммуникация;
б) коммуникация в малой группе;
в) общественная коммуникация;
г) внутреннеоперативная коммуникация;
д) межличностная коммуникация.

35. Коммуникации как процесс представляют собой:
а) фактические отношения работников друг к другу, к клиентам, поставщикам, потребителям;
б) установленные нормы (правила, инструкции, принципы, закономерности, положения) отношений между людьми в рамках организаций при выполнение ими закрепленных функций

36. Как называется коммуникация с другим человеком, когда индивидуумы действуют и как принимающая, и как посылающая сторона:
а) внутриличостная коммуникация;
б) коммуникация в малой группе;
в) общественная коммуникация;
г) личностная коммуникация;
д) межличностная коммуникация?

37. Кодирование это:
а) процесс трансформации передаваемого значения в послание или сигнал, который может быть передан
б) это обмен информацией между двумя или более людьми
в) восприятие, интерпретация и оценка сообщения

38. Раскодирование включает следующие составляющие:
а) восприятие
б) оценку сообщения
в) оба ответа верные

39. Декодирование это:
а) процесс трансформации передаваемого значения в послание или сигнал, который может быть передан
б) это обмен информацией между двумя или более людьми
в) восприятие, интерпретация и оценка сообщения

40. Что нельзя отнести к типам коммуникаций?
а) межличностные
б) общественные
в) казенные
г) внутренние оперативные

41. Коммуникация - это:
а) межличностные отношения как внутри организации, так и вне ее;
б) процесс обмена информацией;
в) любые базы данных, используемые руководством в ходе
принятия решений;
г) взаимодействие между сотрудниками организации.

42. Какой из перечисленных элементов не является составляющей
процесса коммуникации:
а) реципиент;
б) коммуникатор;
в) коммутатор;
г) сообщение?

43. Какой вид коммуникации имеет бессознательную основу:
а) вербальный;
б) невербальный;
в) восходящий;
г) групповой

44. Что является элементами формальной организационной культуры:

а) действующие нормы и правила;
б) степень внешнего контроля;
в) групповые отношения и нормы;
г) эмоциональные ощущения, потребности и желания.

45. Основные признаки организационной культуры (укажите 3 правильных ответа):
а) относительность;
б) всеобщность;
в) устойчивость;
г) объективность;
д) неформальность;
е) формальность.

46. Выберите 2 основных подхода при изменении культуры:
а) добиться от людей в организации принятия новых верований и ценностей;
б) включить новых людей в организацию и социализировать их;
в) изменить стратегию организации;
г) изменить дизайн помещения организации.

47. Какие из перечисленных функций организационной культуры относятся к группе функций, определяемых внутренним состоянием формального механизма организации (выберите 6 правильных ответов):
а) ориентация на потребителя;
б) охранная;
в) функция регулирования партнерских отношений;
г) интегрирующая;
д) приспособления экономической организации к нуждам общества;
е) регулирующая;
ж) адаптивная;
з) замещающая;
и) образовательная и развивающая?

48. Целостная система, включающая все виды, формы и уровни общественного сознания, образования и воспитания, религии, науки, нравственности – это:
а) духовная культура;
б) материальная культура;
в) народная культура.

49. Выделите виды организационных культур.
а) высокая;
б) концентрированная;
в) субкультура;

г) сильная;
д) доминирующая.

50. Что относится к элементам неформальной организационной культуры?
а) кадровая политика;
б) субъективный взгляд на организацию;
в) степень удовлетворенности личным развитием.

51. Что определяет ключевые ценности, разделяемые большинством работников организации?
а) сильную культуру;
б) доминирующую культуру;
в) высокую культуру;
г) субкультуру.

52. Свойства организационной культуры базируются на следующих существенных признаках:
а) всеобщность,
б) неформальность,
в) концентрация,
г) устойчивость.

53. Менталитетом называется:
а) ценности, обычаи, обряды, ритуалы, нормы поведения членов организации;
б) образ мышления членов организации, определяемый традициями, ценностями, уровнем культуры, сознанием.

54. Традиции это-
а) ценности, обычаи, обряды, ритуалы, нормы поведения членов организации;
б) образ мышления членов организации, определяемый традициями, ценностями, уровнем культуры, сознанием.

55. Организационную культуру подразделяют на две большие относительно самостоятельные части:
а) материальную
б) активную
в) духовную.

А2. Вопросы по темам

1. Какие основные внутренние переменные организации следует учитывать руководству?

2. Что такое цели, и какие цели бывают у организации?
3. Какова взаимосвязь структуры организации и разделения труда в ней?
4. Почему задачи разрабатываются в соответствии с разделением труда в организации?
5. Какие факторы внешней среды влияют на современную организацию?
6. Почему руководство обязано осознавать взаимосвязь внутренних и внешних переменных?
7. Перечислите факторы прямого воздействия внешней среды на организацию.
8. Среда косвенного воздействия.
9. Деловая среда организации
10. Какие стадии жизненного цикла организации выделяют?
11. Что понимается под социальной системой, каковы ее структурные основные элементы?
12. Назовите основные компоненты социальных систем
13. Охарактеризуйте различные уровни социальных систем.
14. Перечислите и раскройте сущность подходов к понятию «социальная организация».
15. Классификация социальных организаций по приоритету целей.
16. Какие виды связей характерны для социально-экономических организаций?
17. Типология организаций как юридических лиц
18. Приведите классификацию социальных организаций по правовому статусу.
19. Дайте характеристику государственных и муниципальных организаций.
20. Что понимается под хозяйственными организациями
21. Приведите основную классификацию хозяйственных организаций
22. Дайте характеристику хозяйственных товариществ и обществ
23. Приведите классификацию организаций по участию в различных секторах производства:
24. Классификация организаций, относящихся к единичным организационным формам
25. Перечислите основные единичные организационные формы организаций
26. Какие основные групповые организационные формы организаций вы знаете?
27. Из каких процессов состоит жизнедеятельность организаций?
28. Какую роль играет управление внутри организации?
29. Управляющая и управляемая системы организации
30. Что собой представляет общее внешнее окружение и деловое окружение организации?
31. Какова взаимосвязь управления и системы отношений в организации?
32. Какие выделяют организации в зависимости от того, как строится взаимодействие организации с внешним окружением?
33. Место процесса управления в организации

34. Раскройте процесс осуществления управления организацией.
35. Кто является субъектом управленческой деятельности, и какие роли он выполняет в организации?
36. Какова роль коммуникации в управлении организацией?
37. Что представляет собой коммуникация как явление?
38. Что представляет собой коммуникация как процесс?
39. Каковы основные элементы коммуникационного процесса?
40. Дайте характеристику основных типов коммуникаций.
41. Чем характеризуются коммуникации сверху вниз?
42. Что представляет собой коммуникации снизу вверх?
43. Чем характеризуются коммуникации по горизонтали?
44. Перечислите основные элементы коммуникации.
45. От каких факторов зависит эффективность внутриорганизационной коммуникации?

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Письменная работа

1. Сущность и содержание объекта, предмета и метода теории организации.
2. Особенности использования индуктивного, статистического и абстрактно-аналитического методов исследования организационных явлений.
3. Сущность комплексного, системного, функционального и исторического подходов к изучению организации.
4. Функции теории организации.
5. Место теории организации в системе управленческих наук.
6. Связь теории организации с естественными и общественными науками.
7. Основные направления развития теории организации.
8. Этапы развития теории организации
9. Подходы к изучению проблем организации
10. Ступени развития теории организации
11. Управляющая и управляемая системы организации
12. Место процесса управления в организации
13. Раскройте процесс осуществления управления организацией.
14. Организационная культура, ее функции
15. Элементы организационной культуры.
16. Объективные элементы культуры.
17. Раскройте содержание основных свойств организационной культуры.
18. Какие функции выполняет организационная культура во внутренней среде?
19. Функции организационной культуры во внешней среде.
20. Приведите основную классификацию организационной культуры.

В2. Тематика рефератов

1. Отечественная и зарубежная теория организаций: сравнительный анализ характеристик (особенностей).
2. Теория организаций и современный менеджмент
3. Предмет теории организаций как отраслевой социологической теории и относительно самостоятельной научной дисциплины.
4. Теория организаций и другие науки об обществе.
5. Методология современной теории организаций.
6. Общая и прикладная теория организаций
7. Тейлоризм как организационная теория; сущность, достоинства, недостатки.
8. Концепция человеческих отношений Мэйо: взгляд современного социолога (организаций).
9. Богданов А.: «Тектология» - исторический вклад в организационную науку.
10. Развитие отечественной теории организаций в 20-ые гг. XX в.
11. Возникновение и становление теории организаций.
12. Теория организаций и перспективы развития социологии организаций в постсоветской России
13. Человек организации: социологические характеристики.
14. Понятие социальной организации. Социологические парадигмы и интерпретации социальной организации.
15. Организационная культура и деятельность организации.
16. Девиантное поведение в организациях.
17. Базисные категории теории социальной организации (цель, иерархия, управление, синергия).
18. Многообразие целей социальной организации.
19. Целеобразование и целедостижение в организациях.
20. Организационные цели и их согласование.
21. Иерархия в организациях: сущность и формы
22. Современные дефиниции иерархии как понятия организационно-управленческих наук.
23. Иерархия и неравенство
24. Управление социальными организациями
25. Управленческие решения, их типы.
26. Вебер М.: Теория бюрократии и ее историческое значение для организационной науки.
27. Организационные образования и проблемы их типологии.
28. Деловые организации и их типы.
29. Союзные (общественные) организации.
30. Формальное в организациях.
31. Естественный порядок в социальных организациях.
32. Групповая структура социальных организаций.
33. Функционирование социальных организаций и их недостатки.

34. Патология организаций.
35. Природа и особенности организационных конфликтов.
36. Типы организационных конфликтов.
37. Развитие и разрешение организационных конфликтов.
38. Нововведение как организационная проблема.
39. Типология организационных нововведений.
40. Эксперимент в социальных организациях.
41. Понятая диагностика. Выработка и реализация организационных решений.
42. .Жизненный цикл организации
43. .Организационная культура. Основные положения
44. Основные законы организации
45. Системный анализ в исследовании
46. Метод анализа иерархий. Метод Саати

В3. Тематика презентаций

1. Организация как система. Системный анализ функционирования.
2. Система управления организации.
3. Социальная организация.
4. Планирование организационных систем.
5. Эволюция взглядов на организацию
6. 2.Классическая теория организации
7. 3.Взгляды на организацию в рамках научного управления
8. 4.Бюрократическая теория организации
9. 5.Всеобщая организационная наука - Тектология
10. Факторы эффективной организации Р. Лайкерта
11. Теория административного поведения. Г. Саймон
12. Теория гласиер. У. Браун, Э. Джеквес
13. Теория организационного потенциала. И. Ансофф
14. Теория институтов и институциональных измененений
15. Ресурсная теория организации
16. Стратегическое управление организацией
17. Современные направления теоретических разработок в области теории организации
18. Основные законы организации
19. Структурный подход к организации
20. Доверие в организациях
21. Организационное проектирование
22. Человеческий фактор в организации
23. Культура организации: понятие, сущность
24. Организация и методы принятия решений
25. Концепция организационных изменений
26. Перспективные направления развития организаций

27. Сетевые организации

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Кейс-задачи

Ситуация 1. Изменение скучной по содержанию работы

Весной 2010 г. служащие отдела гарантийных писем Первого национального банка Чикаго заполнили анкеты, выясняющие степень их удовлетворенности работой. Результаты анкеты показали, что до 80% служащих испытывали неудовлетворенность своей работой. У руководства вызывала озабоченность и низкая производительность труда их отдела, к тому же часто поступали жалобы от клиентов на опоздание и ошибки в работе.

С помощью специалиста по организационному развитию служащие выяснили, что причинной их неудовлетворенности является однообразная работа с бумагами, напоминающая работу на конвейере. Кроме того, каждое гарантийное письмо готовили, по крайней мере, 10 сотрудников и каждый из них вносил в эту подготовку свою долю, зачастую не равную доле других. Так, обязанностью одной из работниц была только установка ленты в машину телетайпа.

Служащие пожаловались специалисту-консультанту, что задания были настолько раздроблены, что они редко понимали общий смысл своей работы. Но они чувствовали, что этот раздробленный процесс был не только медленным, но и дорогим и вел к большому количеству ошибок, совершаемых в их отделе при подготовке документов. Они были убеждены, что производительность труда и качество работы станут лучше, если ее содержание будут пересмотрено.

На протяжении нескольких последующих месяцев и при участии всех работников были пересмотрены все задания-операции, и многие из них, которые до того выполнялись раздельно, были объединены, что позволило создать полный цикл с более высоким уровнем ответственности. Служащие прошли переподготовку с целью усовершенствования своих навыков, и последовавшее за тем повышение их заработной платы отразило новый уровень ответственности в работе. Уже год спустя показатели деятельности Первого национального банка Чикаго свидетельствовали о значительном увеличении прибыльности, производительности труда, степени удовлетворенности клиентов и высокой трудовой морали служащих.

Вопросы для обсуждения ситуации

1. Как можно охарактеризовать цели, задачи и технологии в отделе гарантийных писем до и после проведения мероприятий по пересмотру содержания работы каждого работника?

2. Охарактеризуйте значение способностей и потребностей служащих, работающих в отделе гарантийных писем.

Ситуация 2. Концерн «Энергия»

Успешный вариант конверсии и вхождения в рынок крупного предприятия продемонстрировал воронежский концерн «Энергия». За 6 лет он удвоил выпуск продукции, утроил объемы научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, четыре с лишним раза увеличил производство товаров народного потребления. Концерну удалось сохранить темпы жилищного социального строительства, своими силами построить кирпичный завод. И все это при неизменной численности работающих.

В «Энергии» задумались над неизбежностью конверсии раньше других, и, пользуясь льготами, положенными «чистым» оборонщикам, коллектив концерна был вынужден постоянно решать проблему выживания. Годы ушли на разработку и реализацию комплексной программы, в основу которой были положены известные направления мировой экономической науки – «теория успеха» и «управление на спаде».

Первым серьезным шагом в реорганизации концерна стало формирование научно-производственных комплексов (НПК). Для промышленности России НПК на базе конструкторских отделов и производственных цехов – не новинка. Но в «Энергии» довели эту идею до логического завершения, объединив научные, производственные и экономические интересы. НПК занялись маркетингом: изучением спроса, разработкой, производством и сбытом продукции. В концерне было создано 20 НПК. На них легла основная тяжесть перехода с военной продукции на мирную, и они справились с этой задачей.

Концерн выступил инициатором создания банка «Энергия». Открытие банка решило проблему финансовой состоятельности подразделений концерна.

Работники концерна стали получать зарплату через свой банк, а это позволило внедрить систему самокредитования. Ведь далеко не все работники берут зарплату со своих счетов полностью и не востребованные суммы можно пустить в оборот. Поэтому резко (в 5 раз) сократился удельный вес кредитов Госбанка.

Концерн «Энергия» отказался от традиционной «вертикальной» (линейно-функциональной) системы командования производством. Сейчас в нем более 100 экономически и юридически самостоятельных предприятий с различной численностью работников при разнообразных формах собственности. В целом «Энергия» - это акционерное общество закрытого типа. Более 80% работников стали совладельцами собственности, выкупив акции.

Идеология фирмы, принятая в «Энергии», - семья – гарантирует всем ее работникам постоянную работу, но не постоянное место работы, которое может меняться в зависимости от экономической целесообразности.

Вопросы для обсуждения ситуации

1. Какие внутренние переменные организации описаны в ситуации?

2. Как изменились внутренние переменные под влиянием внешних факторов?

3. Какие социальные ценности характеризуют руководителей концерна «Энергия»? Можно ли это назвать частью организационной культуры концерна?

Ситуация 3. Собственное дело

Почти 15 лет Анастасия работала на крупном предприятии, одном из лучших предприятий оборонной отрасли, но в связи с трудностями переходного периода была уволена.

Анастасии пришлось искать себе другую работу. Она случайно натолкнулась на объявление в газете о возможности подстричь газоны в частных хозяйствах. Вскоре Анастасия уже подстригала газоны в нескольких хозяйствах и дела у нее шли хорошо.

Однажды она окончательно решила основать собственное дело – заняться уходом за газонами и лужайками. Она испытывала облегчение, что больше не придется нервничать в поисках работы, и радовалась, что станет сама себе хозяйкой и начальником. Правда, ее немного пугала полная самостоятельность, тем не менее, Анастасия хотела добиться успеха.

Поначалу дело шло медленно, но постепенно все больше людей узнавали об Анастасии и просили заняться их хозяйством. Некоторые были рады, переложить на неё всю работу, другие «переметнулись» к ней от профессиональных фирм по уходу за садом. Уже к концу первого года самостоятельной работы Анастасия знала: этим способом она сможет зарабатывать себе на жизнь. Она стала заниматься и другой работой: прополкой и подкормкой газонов и садиков, а также стрижкой кустарника. Дело пошло настолько хорошо, что Анастасия наняла двух помощников. Через некоторое время ей удалось расширить дело так, что каждый из нанятых работников стал специализироваться на определенной группе клиентов, привлекая при необходимости в помощь своих родственников (в основном пенсионеров). Но при этом ухудшилось качество работы, и часть клиентов снова вернулись к профессиональным фирмам.

Вопросы для обсуждения ситуации

1. Охарактеризуйте этапы жизненного цикла, которые прошло дело Анастасии.

2. Учла ли Анастасия сложности периода роста?

3. На какой стадии жизненного цикла в данный момент находится организация Анастасии? Как преодолеть кризис этого периода?

4. Может ли помочь составление рабочего графика в повышении и гарантии качества работ?

Ситуация 4. Пример анализа действия законов организации на основе становления и развития компании «Сони»

На протяжении всего организационного развития компании «Сони» от мелкого производителя до крупной монополии действует всеобщий закон организации – закон синергии.

Несколько одержимых человек (Масару Ибука – технический гений, основатель компании, Акио Морита – коммерческий директор и др.) объединились в организацию с твердым намерением совместно трудиться и использовать свои технические способности для осуществления сокровенных желаний (оригинальными способами производить новейшие техноемкие товары), чтобы приносить пользу обществу. Маленькая неизвестная компания, работавшая в примитивных условиях, в 1946г. изготовила свой первый техноемкий продукт (микшер) высокого качества. В дальнейшем компания-новатор под руководством А. Мориты развивает уже известные технические идеи и создает новые перспективные товары, отличавшиеся высоким уровнем качества.

Постановкой главной и понятной всем (вплоть до рядового рабочего) цели позволила сплотить персонал фирмы в коллектив единомышленников. В фирме складывалась атмосфера всеобщей настроенности на решение центральной, на достижение главной цели, которой было подчинено все. Без имитации структур мелкой фирмы в рамках гигантской компании крупные проекты «Сони» было бы сложно осуществить. Путем прямого выделения подразделений, обдающих широкой самостоятельностью, «Сони» получала шанс с большой степенью гибкости реагировать на изменения, адаптироваться к новым ситуациям и оставлять конкурентов далеко позади. Примером такого рода может служить выделение 10 параллельных исследовательских групп, независимо работавших над проектом видеомагнитофона.

В середине 60-х годов XX в., когда на американском рынке еще никто не слышал о торговой марке «Сони» и компания делала только первые шаги в организации продаж своей новой продукции в США, Морита получил выгодное предложение от американского торговца на большую партию транзисторных радиоприемников для его сети магазинов. В предложение просили указать цену на партии в 5000, 10000, 30000, 50000, 100000 приемников. В то время компания не могла производить 100000 транзисторных радиоприемников в год. Если бы она получила заказ на 100000 приемников, ей пришлось бы нанять и обучить новых рабочих и расширить производственные площади. Это требовало больших капиталовложений, значительного расширения производства и увеличения риска. Риск заключался в том, что если второй такой заказ не поступит на следующий год, то компания может обанкротиться, потому что она не даст работу дополнительно нанятым рабочим и платить за новые

неиспользованные производственные мощности. А в Японии действует система долгосрочного найма.

А. Морита дал свое предложение о цене, согласно которому чем больше был размер партии, тем дороже стоил приемник. Это было нелогично с точки зрения агента. Таким предложением Морита ограничил заказ до 10000 приемников по соответствующей цене, что устраивало торгового агента и компанию «Сони».

«Сони», практически не диверсифицированная, действовавшая в малоперспективной отрасли (какой считалась бытовая электроника), занятая выпуском массовой стандартной продукции в условиях острой конкуренции и обусловленного ею снижения цен, долго не осуществлявшая захватов других фирм, резко выделялась на фоне прочих компаний. Она действовала успешно, хотя и нарушала, чуть ли не все модные рецепты процветания согласно теории маркетинга (эффективная сбытовая сеть, действенная реклама, положительный образ, сложившийся у публики). Взамен «Сони» противопоставила козыри, связанные с самим товаром (новизна – качество – низкая себестоимость). Это путь во многом был вынужден для компании. Мог ли Морита по всем правилам рассчитать объем рынка для товара, которого не существовало в природе? Могла ли «Сони корпорейшн» в 60-х годах состязаться со старыми электротехническими гигантами Америки и Западной Европы в осуществлении захватов? Этот этап остался для «Сони» в прошлом.

В конце 80-х годов могущественная корпорация уже могла позволить себе масштабные захваты. Но и эти приобретения она делала ради повышения привлекательности производимых ею товаров (захват «Си-би-эс рекорд» и «Коламбии пикчерз» способствовал выпуску кинопродукции в соответствии с техническими требованиями «Сони»).

Структурные преобразования в «Сони» проходили путем имитации структур мелкой фирмы в рамках гигантской компании и создания филиалов, совместных предприятий в других странах. Вместе с тем компания стремилась к обеспечению структурной устойчивости через укрепление наиболее слабо организованного звена. Недостаточно изготовить качественный товар, столь же необходимо профессионально управлять продвижением товара на рынок.

Задание. Оцените действие законов организации на различных этапах жизненного цикла компании «Сони». При этом рекомендуется использовать табл. 1 и следующие условные обозначения: Э1 – рождение, Э2 – детство, Э3 – юность, Э4 – зрелость, Э5 – старение, Э6 – возрождение.

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень экзаменационных вопросов

1. Объект, предмет и метод теории организации

2. Функции теории организации
3. Место теории организации в системе смежных наук
4. Основные направления развития теории организации
5. Определение понятия организации
6. Формирование и развитие теории организации
7. Системный подход к определению сущности организации
8. Заслуги А. А. Богданова в разработке организационной науки
9. Внутренняя среда организации
10. Внешняя среда организации
11. Жизненный цикл организации
12. Социальная система: основные компоненты и уровни
13. Социальная организация как социальная система
14. Классификация социальных организаций по правовому статусу
15. Государственные и муниципальные организации
16. Классификация хозяйственных организаций
17. Основные единичные организационные формы организаций
18. Организация и управление
19. Взаимосвязь управления и системы отношений в организации
20. Управление и внешняя среда организации
21. Процесс осуществления управления организацией
22. Субъекты осуществления управленческой деятельности
23. Основные групповые организационные формы организаций
24. Законы организации и их взаимодействие
25. Общие законы организации
26. Частные законы организации
27. Специфические законы организации
28. Определение понятия принципа.
29. Классификация принципов
30. Принципы статистического состояния организации
31. Принципы динамического состояния организации
32. Общие принципы организации
33. Понятие коммуникационного процесса
34. Типы, формы и методы коммуникаций
35. Основные направления коммуникаций
36. Понятие и свойства организационной культуры
37. Функции организационной культуры
38. Классификация организационной культуры
39. Факторы и этапы проектирования организации
40. Методы проектирования организационных структур
41. Оценка эффективности организационных систем

РАЗДЕЛ 3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Балльно-рейтинговая система является базовой системой оценивания сформированности компетенций обучающихся очной формы обучения.

Итоговая оценка сформированности компетенции(й) обучающихся в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и определяется как сумма баллов, полученных обучающимися в результате прохождения всех форм контроля.

Оценка сформированности компетенции(й) по дисциплине складывается из двух составляющих:

- первая составляющая – оценка преподавателем сформированности компетенции(й) в течение семестра в ходе текущего контроля успеваемости (максимум 100 баллов). Структура первой составляющей определяется технологической картой дисциплины, которая в начале семестра доводится до сведения обучающихся;

- вторая составляющая – оценка сформированности компетенции(й) обучающихся на зачете (максимум – 20 баллов) – 1 семестр; на экзамене (максимум – 30 баллов) – 2 семестр.

Для студентов заочной форм обучения применятся 4-балльная и бинарная шкалы оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

уровни освоения компетенций	продвинутый уровень	базовый уровень	пороговый уровень	допороговый уровень
100 – балльная шкала	85 и ≥	70 – 84	51 – 69	0 – 50
4 – балльная шкала	«отлично»	«хорошо»	«удовлетвори-тельно»	«неудовлетво-рительно»
Бинарная шкала	Зачтено			Не зачтено

Шкала оценок при текущем контроле успеваемости по различным показателям

Показатели оценивания сформированности компетенций	***Баллы***	***Оценка***
Активность на практических занятиях	0-20	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Выполнение домашних заданий	0-10	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»

Написание эссе	0-10	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Коллоквиум	0-30	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»

Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций по текущему контролю успеваемости

Баллы	***Оценка***	***Уровень освоения компетенций***	***Критерии оценивания***
0-50	«неудовлетвори-тельно»	Допороговый уровень	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины
51-69	«удовлетвори-тельно»	Пороговый уровень	Не менее 50% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены без существенных ошибок
70-84	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающимся выполнено не менее 75% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, или при выполнении всех заданий допущены незначительные ошибки; обучающийся показал владение навыками систематизации материала и применения его при решении практических заданий; задания выполнены без ошибок
85-100	«отлично»	Продвинутый уровень	100% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены самостоятельно и в требуемом объеме; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и применять его при решении практических заданий; задания выполнены с подробными пояснениями и аргументированными выводами

Шкала оценок по промежуточной аттестации

Наименование формы промежуточной аттестации	***Баллы***	***Оценка***
Экзамен	0-30	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Зачет	0-20	«зачтено» «не зачтено»

Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций по промежуточной аттестации обучающихся

Баллы	***Оценка***	***Уровень освоения компетенций***	***Критерии оценивания***
0-9	«неудовлетво-рительно»	Допороговый уровень	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; обучающийся не смог ответить на вопросы
10-16	«удовлетвори-тельно»	Пороговый уровень	Обучающийся дал неполные ответы на вопросы, с недостаточной аргументацией, практические задания выполнены не полностью, компетенции, осваиваемые в процессе изучения дисциплины сформированы не в полном объеме.
17-24	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающийся в целом приобрел знания и умения в рамках осваиваемых в процессе обучения по дисциплине компетенций; обучающийся ответил на все вопросы, точно дал определения и понятия, но затрудняется подтвердить теоретические положения практическими примерами; обучающийся показал хорошие знания по предмету, владение навыками систематизации материала и полностью выполнил практические задания
25-30	«отлично»	Продвинутый уровень	Обучающийся приобрел знания, умения и навыки в полном объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; терминологический аппарат использован правильно; ответы полные, обстоятельные, аргументированные, подтверждены конкретными примерами; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и выполняет практические задания с подробными пояснениями и аргументированными выводами

РАЗДЕЛ 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о промежуточной аттестации знаний студентов и учащихся ДГУНХ.

– Аттестационные испытания проводятся преподавателем (или комиссией преподавателей – в случае модульной дисциплины), ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические и лабораторные занятия (кроме устного экзамена). Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора по учебной работе не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре (структурному подразделению).

– Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

– Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, непрограммируемыми калькуляторами.

– Время подготовки ответа при сдаче зачета/экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

– При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору.

– При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке.

– Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.

– Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении письменных аттестационных испытаний или компьютерного тестирования – в день их проведения или не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

– Результаты выполнения аттестационных испытаний, проводимых в письменной форме, форме итоговой контрольной работы или компьютерного тестирования, должны быть объявлены обучающимся и выставлены в зачётные книжки не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

Итоговыми формами контроля по дисциплине является зачет (I семестр) и экзамен (II семестр). Зачет проводится в виде устного ответа на заданный вопрос. Каждому студенту предлагается 2 вопроса, каждый из которых оценивается максимум на 10 баллов. Экзамен проводится в виде письменного ответа на заданный вопрос. Каждому студенту предлагается 2 вопроса, каждый из которых оценивается максимум на 15 баллов. При оценке ответа на вопрос оценивается полнота ответа, точность формулировок, правильное цитирование соответствующих законодательных актов, наличие иллюстративных примеров.

Тестирование — это форма измерения знаний обучаемых, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая даёт оценку обученности тестируемых. Тестирование проводится с помощью автоматизированной программы «Прометей».

На тестирование отводится 45 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 30 вопросов.

Оценивание выполнения тестов

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
8-10	«отлично»	*Полнота выполнения тестовых заданий; Своевременность выполнения; Правильность ответов на вопросы; Самостоятельность тестирования; и т.д.*	*Выполнено 100 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос.*
6-7	«хорошо»		*Выполнено 75 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.*
3-5	«удовлет-ворительно»		*Выполнено 51 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.*
0-2	«неудов-летвори-тельно»		*Выполнено 50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ*

			отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

Опрос обучающихся – это одна из сторон учебного процесса, которая является элементом контроля, оценкой закреплённых знаний.

Педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный опрос. В зависимости от правильности, полноты и аргументированности ответов на заданные вопросы выставляются баллы или оценки

Методика оценивания ответов на устные вопросы

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
19-20	«отлично»	*Полнота данных ответов; Аргументированность данных ответов; Правильность ответов на вопросы и т.д.*	*Полно и аргументировано даны ответы по содержанию задания. Обнаружено понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные. Изложение материала последовательно и правильно.*
15-18	«хорошо»		*Студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.*
10-14	«удовлет-воритель-но»		*Студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.*
0-9	«неудов-летвори-тельно»		*Студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются*

			серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Решение задач — процесс выполнения действий или мыслительных операций, направленный на достижение цели, заданной в рамках проблемной ситуации — задачи, является составной частью мышления.

Методика оценивания решения задач

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
19-20	«отлично»	*Полнота решения задач; Своевременность выполнения; Правильность ответов на вопросы; и т.д.*	*Полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Ясно описан способ решения. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.*
15-18	«хорошо»		*Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена ошибка в изложении правовой позиции. При объяснении сложного юридического явления указаны не все факторы.*
10-14	«удовлет-ворительно»		*Имеются существенные отступления от решения задач. В частности, отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.*
0-9	«неудов-летвори-тельно»		*Решение не выполнено, обнаруживается непонимание поставленной проблемы.*

Реферат— краткий доклад или презентация по определённой теме, где собрана информация из одного или нескольких источников. Рефераты могут являться изложением содержания научной работы, статьи, определенной

темы по дисциплине и т. п. Оцениваются содержание реферата и правильность ответов на вопросы в процессе защиты реферата

Методика оценивания выполнения рефератов

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
19-20	«отлично»	*Полнота выполнения рефератов; Своевременность выполнения; Правильность ответов на вопросы; и т.д.*	*Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.*
15-18	«хорошо»		*Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.*
10-14	«удовлетворительно»		*Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы.*
0-9	«неудовлетвори-тельно»		*Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.*

Разбор конкретных ситуаций (ситуационных задач) - описание ситуации, которую надо решить, ответив на вопросы, носящие проблемный характер, и (или) выполнив задания, которые демонстрируют действенность знаний.

Методика оценивания решения ситуационных задач

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
19-20	«отлично»	*Полнота решения задач;*	*Основные требования к решению задач выполнены.*

		Своевременность выполнения; Правильность ответов на вопросы; и т.д.	*Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.*
15-18	«хорошо»		*Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, недостаточно раскрыты навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки, креативности, нестандартности предлагаемых решений.*
10-14	«удовлет-ворительно»		*Имеются существенные отступления от решения задач. В частности отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.*
0-9	«неудов-летвори-тельно»		*Ситуационная задача не решена, обнаруживается существенное непонимание проблемы.*

Практическое занятие - это занятие, проводимое под руководством преподавателя в учебной аудитории, направленное на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы. В процессе таких занятий вырабатываются практические умения.

Методика оценивания выполнения практических заданий

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
19-20	«отлично»	*Полнота выполнения практического задания; Своевременность выполнения задания; Последовательность и рациональность*	*Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.*

15-18	«хорошо»	*выполнения задания; Самостоятельность решения; и т.д.*	*Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.*
10-14	«удовлет-ворительно»		*Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задание решено не полностью или в общем виде.*
0-9	«неудов-летвори-тельно»		*Задание не решено.*

Курсовая работа - вид учебной работы обучающегося, в которой присутствуют элементы самостоятельного научного исследования. Написание курсовых работ (проектов) развивает такие умения обучающихся, как выбор и чёткое формулирование темы исследования, сбор подходящего материала с использованием научной литературы и источников, сортировку и логическую систематизацию собранного материала, написание понятного текста с соблюдением необходимых общепринятых правил, важных стандартов оформления.

Курсовая работа нацелена на развитие умений, связанных с поиском и осмыслением нужной информации, которая выходит за чёткие рамки списка установленной и являющейся обязательной литературы. В ходе её исполнения обучающийся учится проводить анализ источников, правильно излагать результаты, полученные в исследованиях.

Методика оценивания курсовых проектов / работ

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
19-20	«отлично»	*Полнота выполнения курсового проекта / работы; Своевременность выполнения курсового проекта / работы; Оформление курсового проекта / работы; Результаты,*	*Во введении приводится обоснование выбора конкретной темы, полностью раскрыта ее актуальность, четко определены и грамотно поставлены задачи и цели курсовой работы. Основная часть работы демонстрирует большое количество прочитанных автором работ. В ней содержатся основные термины и они*

		полученные автором курсового проекта / работы; *и т.д.*	*адекватно использованы. Критически оценены источники: вся необходимая информация проанализирована, вычленена, логически структурирована. Присутствуют выводы и грамотные обобщения. В заключении сделаны логичные выводы, а собственное отношение выражено четко. Автор курсового проекта грамотно демонстрирует осознание возможности применения исследуемых теорий, методов на практике. Приложение содержит цитаты и таблицы, иллюстрации и диаграммы. Курсовой проект написан в стиле академического письма (использован научный стиль изложения материала.) Автор адекватно применял терминологию, правильно оформил ссылки. Оформление работы соответствует требованиям, библиография, приложения оформлены на отличном уровне. Объем работы соответствует требованиям. Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута полностью). Проведен детальный анализ адекватных источников, выводы самостоятельны и аргументированы.*
15-18	«хорошо»		*Во введении содержится некоторая нечеткость формулировок. В основной части работы не всегда проводится критический анализ, отсутствует авторское отношение к изученному материалу. В заключении неадекватно использована терминология, наблюдается незначительные ошибки в стиле, многие цитаты грамотно оформлены. Допущены незначительные неточности в оформлении библиографии, приложений. Полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели (цель работы преимущественно достигнута). В процессе анализа литературы отобраны адекватные источники, сделаны адекватные выводы.*
10-14	«удовле-твори-		*Введение содержит лишь попытку обоснования выбора темы и*

	тельно»		*актуальности, отсутствуют четкие формулировки. Расплывчато определены задачи и цели. Основное содержание – пересказ чужих идей, нарушена логика изложения, автор попытался сформулировать выводы. В заключении автор попытался сделать обобщения, собственного отношения к работе практически не проявил. В приложении допущено несколько грубых ошибок. Не выдержан стиль требуемого академического письма по проекту в целом, часто неверно употребляются научные термины, ссылки оформлены неграмотно, наблюдается плагиат. Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в значительной степени). В процессе анализа литературы отобраны в целом адекватные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы.*
0-9	«неудов-летвори-тельно»		*Введение не содержит обоснования темы, нет актуализации темы. Не обозначены цели, задачи проекта. Скупое основное содержание указывает на недостаточное число прочитанной литературы. Внутренняя логика всего изложения работы слабая. Нет критического осмысления прочитанного, как и собственного мнения. Нет обобщений, выводов. Заключение таковым не является. В нем не приведены грамотные выводы. Приложения либо вовсе нет, либо оно недостаточно. В работе наблюдается отсутствие ссылок, плагиат, не выдержан стиль, неадекватное использование терминологии. По оформлению наблюдается ряд недочетов: не соблюдены*