

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки	<i>38.03.02 Менеджмент</i>
Направленность (профиль) программы	<i>Стратегический менеджмент в глобальной энергетической компании</i>
Уровень высшего образования	<i>Магистратура</i>
Форма обучения	<i>Очная</i>

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины.....	3
2. Структура фос по дисциплине	4
3. Показатели и критерии оценки компетенций.....	6
5. Перечень заданий по дисциплине.....	9
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания	
15	
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями	18

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки освоения образовательных результатов учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение».

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
ПК-2	способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

1.2. Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентом компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты освоения дисциплины, характеризующие этапы формирования компетенции:

Таблица – 1.2.1. Результаты освоения дисциплины

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
Первый уровень (пороговый) (ПК-1)-1	Теория организации и организационное поведение	Знать: основные принципы эффективного функционирования организации; типовые варианты организационно-структурного оформления 31 (ПК-1) Уметь: анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации У1 (ПК-1) Владеть: способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы, техниками формирования и развития организационно-культурного феномена, способами преодоления сопротивления персонала организационной изменчивости В1 (ПК-1)
Первый уровень (пороговый) (ПК-2)-1	Теория организации и организационное поведение	Знать: основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента; современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации 31 (ПК-2) Уметь: управлять организациями, принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия, разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию У1 (ПК-2) Владеть: способностью разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию, методикой построения организационно-управленческих моделей В1 (ПК-2)

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

- владеет навыками проведения самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой и способностью представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада;

- обладает знанием подготовки аналитических материалов для оценки мероприятий в области организационных изменений и принятия стратегических решений на уровне компании;
- владеет способностью анализировать и использовать различные источники информации для оценки существующей организационной структуры организации и организационной культуры;
- умеет самостоятельно осуществлять подготовку и разработку проектных решений с учетом фактора неопределенности, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ на уровне организации.

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров, продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
1	2	3	4	5
Тема 1. Введение в теорию организации	Текущий контроль	Активное участие в работе на занятии	Работа на лекциях	Устная
		Организационная природа человечества. Элементы организаций. Многообразие организаций. Состав организации. Классификация организаций. Организационно-правовые формы организаций	Анализ конкретных ситуаций	Устная
		Законы развития организаций. Жизненный цикл организации	Групповая дискуссия	Устная
Тема 2. Причины возникновения организаций и межорганизационные отношения.	Текущий контроль	Активное участие в работе на занятии	Работа на лекциях	Устная
		Транзакционные издержки и подходы Р.Коуза. Межорганизационные отношения, их типы	Решение практических задач	Устная/ письменная
		Теория ресурсной зависимости Пфеффера-Саланчика. Доминирующая и зависимая организации.	Анализ конкретных ситуаций	Устная
Тема 3. Организация как система. Менеджмент в организации	Текущий контроль	Субъект и объект управления. Управляющие воздействия. Механизм обратной связи	Работа на лекциях	Устная
		Хаос как исходное состояние социальной среды. Элементы порядка. Качество взаимодействия элементов среды.	Групповая дискуссия	Устная/ письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
		Порядок и правила. Порядок и дезорганизация		
		Организация как система. Классификация систем. Порядок как результат управления.	Анализ конкретных ситуаций	Устная/ письменная
Темы 1-3	Рубежный контроль	Контрольная точка № 1	Эссе	Письменная
Тема 4. Индивидуальное поведение в организации	Текущий контроль	Активное участие в работе на занятии	Работа на лекциях	Устная
		Организация и личность. Систематизация типов поведения. Мотивирование сотрудников организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Реакция на организационные изменения	Анализ конкретных ситуаций	Устная/ письменная
Тема 5. Групповое поведение в организации	Текущий контроль	Активное участие в работе на занятии	Работа на лекциях	Устная
		Власть. Влияние. Основания для законной власти по М.Веберу. Типизация власти. Соотношение понятий «власть», «лидерство», «руководство»	Анализ конкретных ситуаций	Устная/ письменная
		Организационная и естественная иерархия как источники власти и лидерства. Современные теории лидерства	Групповая дискуссия	Устная
Тема 6. Поведение организации как системы. Организационная культура	Текущий контроль	Активное участие в работе на занятии	Работа на лекциях	Устная
		Ценности организации как инструмент формирования поведения сотрудников. Типы организационной культуры	Анализ конкретных ситуаций	Устная
Тема 4-6	Рубежный контроль	Контрольная точка № 2	Аналитическая работа	письменная
	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Письменная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Тестирование	Вопросы к ГИА	Письменная

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах *«очень высокая»*, *«высокая»*, соответствующая академической оценке *«отлично»*; *«достаточно высокая»*, *«выше средней»*, соответствующая академической оценке *«хорошо»*; *«средняя»*, *«ниже средней»*, *«низкая»*, соответствующая академической оценке *«удовлетворительно»*; *«очень низкая»*, соответствующая академической оценке *«неудовлетворительно»*.

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся:**

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	Хорошо
>85	Отлично

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Работа на лекциях	Активное участие в работе на занятии в соответствии с темой лекции
Групповая дискуссия	
Анализ конкретных ситуаций	
Решение практических задач	

5.2. Контрольные точки по БРС

Контрольная точка 1 (Эссе)

Минимум-10 баллов, максимум- 20 баллов

Методические рекомендации:

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В некоторых случаях эссе может содержать анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использование изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Построение эссе - это ответ на вопрос или раскрытие темы, которое основано на классической системе доказательств.

Структура эссе.

1. **Титульный лист** (заполняется по единой форме);
2. **Введение** - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно **сформулировать вопрос, на который должен быть дан ответ в ходе исследования.**
3. **Основная часть** - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, Постоянство — изменчивость. В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли. Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается сделать. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение (импликацию) исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Темы эссе по дисциплине:

1. Организация как социально-экономическая система
2. Системный подход к анализу организации
3. Классификация организаций по способу взаимодействия с человеком
4. Законы организации и их взаимодействие
5. Статическое и динамическое состояние организации
6. Проектирование организационной структуры организации
7. Перспективы развития организационных структур
8. Институциональная система управления организациями
9. Оценка эффективности организационных систем
10. Теории поведения человека в организации.
11. Личность и организация.
12. Эффективность деятельности организации.
13. Мотивация работников и результативность организации.
14. Системы вознаграждения работников в организации.
15. Проектирование работ и мотивация работников.
16. Применение теории подкрепления в формировании требуемого поведения работников.
17. Управление конфликтами в организации.
18. Формирование группового поведения в организации.
19. Условия и факторы эффективности групповой работы.
20. Преимущества и недостатки работы в командах.
21. Межгрупповое поведение и управление конфликтом.
22. Анализ структуры управления организации.
23. Механистическая и органическая модели организационного проектирования.
24. Анализ социального партнерства в организации.
25. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение работников.
26. Лидерство в организации.
27. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.

28. Коммуникативное поведение в организации.
29. Формирование эффективных коммуникационных стилей в организации.
30. Управление поведением организации.
31. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
32. Корпоративная культура и поведение организации.
33. Практическое применение классификации корпоративных культур.
34. Влияние организационной культуры на персонал фирмы.
35. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
36. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
37. Перспективы развития корпоративной культуры в России.
38. Формирование и управление репутацией организации.
39. Управление нововведениями в организации.
40. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации.
41. Концепция организационного развития.
42. Социализация индивида в организации.
43. Девиантное поведение в организации.
44. Формирование поведения индивида в организации.
45. Организационное поведение в международном бизнесе.

Контрольная точка 2 (аналитическая работа)
(минимум 15 баллов, максимум 25 баллов)
Диагностика организационной культуры компании
(на основании методики К.Камерона и Р. Куинна)

Задание

Просим Вас ответить на ряд вопросов, которые характеризуют ключевые измерения организационной культуры в Вашей организации, а также определить характер той культуры, которая необходима, по Вашему мнению, для еще более успешной деятельности организации.

Анкета состоит из вопросов, требующих индивидуальных ответов по шести пунктам. Общее время ответов на все вопросы обычно занимает не более 15 минут.

Заполнение анкеты состоит из двух этапов:

1. На первом этапе необходимо оценить **нынешний** характер организации (как есть).
2. На втором этапе покажите, как должна выглядеть Ваша организационная культура, чтобы организация работала еще лучше (как надо).

Каждый из шести вопросов анкеты предполагает четыре возможных ответа. Распределите баллы по 100-балльной шкале между этими четырьмя альтернативами в том весовом соотношении, которое в наибольшей степени соответствует Вашей организации. Наибольшее количество баллов давайте той альтернативе, которая более других напоминает Вашу организацию.

Пример:

При ответе на первый вопрос Вы полагаете, что альтернатива А очень напоминает Вашу организацию, альтернативы В и С в чем-то для нее одинаково характерны, а альтернатива Д, пожалуй, не свойственная Вашей организации. Ответить следует так:

- ✓ Дайте 55 баллов альтернативе А
- ✓ По 20 баллов альтернативам В и С
- ✓ И только 5 баллов – альтернативе Д.

Обязательно убедитесь, что при ответе на каждый вопрос сумма поставленных Вами баллов равна 100.

На предложенные вопросы нет ни правильных, ни неверных ответов, так как нет правильной или неправильной культуры. Поэтому, чтобы Ваш диагноз был максимально точным, постарайтесь отвечать на вопросы внимательно, и, по возможности, объективно.

Обработка результатов

Для расчета требуется сложить баллы всех ответов А в колонке «Теперь», а затем полученную сумму разделить на 6, т.е. вычислить среднюю оценку по альтернативе А.

Те же вычисления повторяются для альтернатив В, С и Д.

Второй шаг состоит в сложении баллов всех ответов А в колонке «Предпочтительно» и делении суммы на 6, т.е. снова рассчитывается средняя оценка по альтернативе А, но для колонки «Предпочтительно». Повторите эти вычисления для альтернатив В, С и Д.

Полученные таким образом средние значения параметров А, В, С и Д для наглядности изображают графически (см. рисунок Профиль организационной культуры).

Для этого:

1. Средние баллы для каждой альтернативы из таблицы вносят в форму диаграммы, названной «Организационный профиль». Оценка альтернативы А представляет т.н. *клановую культуру*. Отмечают соответствующее значение на диагональной линии, простирающейся вверх в верхний левый квадрат формы.

Оценка альтернативы В представляет т.н. *адхократическую культуру*. Отмечают соответствующую ей оценку на диагональной линии, идущей вверх в верхний правый квадрат.

Оценка альтернативы С представляет т.н. *рыночную культуру*. Соответствующую оценку проставляют по диагонали, направленной вниз в нижний правый квадрат формы.

Оценка альтернативы Д определяет т.н. *иерархическую культуру*. Отмечают соответствующую ей оценку на диагональной линии, идущей вниз в нижний левый квадрат.

2. Соединяют отмеченные в каждом квадрате формы точки так, чтобы получился четырехсторонний многоугольник. Этот профиль рисует картину культуры организации в настоящее время.

На диаграмму необходимо также нанести оценки, характеризующие, по мнению экспертов, желательное состояние организационной культуры по предложенным параметрам (на этот раз целесообразно соединить точки пунктирными линиями, чтобы отличать предпочтительную культуру от существующей). Нахождение обеих диаграмм на одном рисунке позволяет сравнить, в какой степени существующая культура соответствует предпочтительной, а также дает возможность определить, в чем именно ее можно изменить для достижения соответствия.

АНКЕТА

1. Важнейшие характеристики организации		Как есть	Как надо
	Организация подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего.		
	В организации царит дух предпринимательства. Люди готовы жертвовать собой ради общей цели		
	Организация ориентирована на результат. Главная забота – добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели		
	Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами		
	<i>Всего</i>	<i>100 %</i>	<i>100%</i>
2. Общий стиль лидерства в организации			

	Общий стиль лидерства в организации представляет собой постоянный анализ работы, стремление помочь, научить		
	Общий стиль лидерства предпринимательский, новаторский		
	Общий стиль лидерства в организации деловой, агрессивный, ориентирован на результаты		
	Общий стиль лидерства в организации является примером четкой организации, координации или плавного ведения дел в русле рентабельности		
	<i>Всего</i>	<i>100 %</i>	<i>100%</i>
3. Управление работниками в организации			
	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением командной работы, единодушия и участия в принятии решений		
	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением индивидуальной инициативы, новаторства, свободы и самобытности		
	Стиль менеджмента в организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений		
	Стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости		
	<i>Всего</i>	<i>100 %</i>	<i>100%</i>
4. Связующая сущность организации			
	Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации находится на высоком уровне.		
	Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию производства. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах		
	Организацию связывают воедино акцент на достижениях производственных целей и выполнении программы		
	Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации		
	<i>Всего</i>	<i>100 %</i>	<i>100%</i>
5. Стратегические цели организации			
	Организация заостряет внимание на гуманном развитии. Настойчиво поддерживаются высокое доверие, открытость и участие в процессе управления.		
	Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценятся апробация нового и изыскание возможностей.		
	Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Преобладает целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке.		
	Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность производства, контроль и плавность всех операций.		

	<i>Всего</i>	<i>100 %</i>	<i>100%</i>
6. Критерии успеха организации			
	В организации считается, что успех – это в первую очередь слаженно работающий коллектив, увлеченность людей делом и забота о людях		
	Организация определяет успех на базе обладания уникальной или новейшей техникой и выпуска новейшей продукции (оказания самых современных и разнообразных услуг). Здесь считается, что успешен тот, кто является производственным лидером и новатором		
	Организация определяет успех на базе победы на рынке и опережении конкурентов. Ключ к успеху – конкурентное лидерство на рынке		
	Организация определяет успех на базе рентабельности. Успех определяют надежная поставка, гладкие планы–графики и низкие производственные затраты		
	<i>Всего</i>	<i>100 %</i>	<i>100%</i>

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

		Как есть	Как надо
	Клановая культура		
	Адхократическая культура		
	Рыночная культура		
	Иерархическая культура		
	Всего	100 %	100%

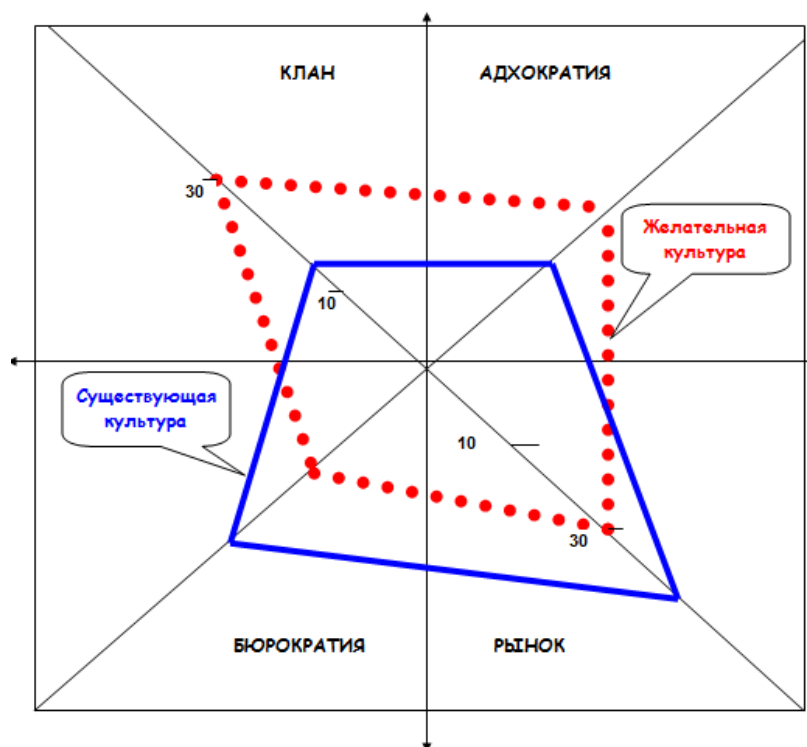


Рисунок – Пример профиля организационной культуры

Оформление результатов

По итогам выполнения задания в адрес преподавателя направляется файл, в котором содержатся:

- наименование предприятия;
- краткая характеристика предприятия (год создания, организационно-правовая форма, основной вид экономической деятельности, численность персонала, тип структуры управления и др.);
- заполненная анкета;
- заполненная таблица с результатами оценки;
- рисунок «Профиль организационной культуры»;
- комментарии по результатам диагностики организационной культуры и предложениям по ее изменению/сохранению.

5.4. Вопросы к ГИА

Перечень вопросов к экзамену

1. Понятие и типы организаций. Законы развития организаций. Межорганизационные отношения.
2. Формальные и неформальные группы. Власть, влияние и лидерство. Источники и виды власти.
3. Организационная культура- понятие и уровни. Типы организационной культуры.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенции, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских), в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

- результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;
- результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;
- результаты выполнения контрольных работ;
- результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;
- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);
- посещение студентами, семинарских и практических занятий;
- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.
- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня

и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениям и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: <i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениям и слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:

	Слабослышащие Способ восприятия информации: Зрительно-осознательно-слуховой	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осознательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуальные</i>; – <i>аудиально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		Образовательные ресурсы				
		Электронные				Печатные
		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели))	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	<ul style="list-style-type: none"> – <i>устная проверка:</i> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка:</i> контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i> (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.4. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.5.Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является

контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.