

Министерство культуры российской федерации
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный институт культуры»
Факультет социально-культурных технологий
Кафедра управления и экономики социально-культурной сферы

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Направление подготовки:
46.04.02 «Документоведение и архивоведение»

Профиль подготовки:
«Управление документацией в условиях цифровизации общества»

Квалификация (степень) выпускника:
Магистр

Форма обучения
Очная, заочная

Год набора – 2022

Утвержден на заседании кафедры
УЭ СКС 11.05.2022 г., протокол 13.

Составитель: Мухамедиева С.А.

Кемерово

1. Перечень оцениваемых компетенций:

- УК-3 – Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
- ПК-1 Способен руководить деятельностью по документационному обеспечению управления организацией

2. Критерии и показатели оценивания компетенций

Обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения по дисциплине:

знать:

- теорию и методологию психологии управления (31);
- теоретические основы управления деятельностью(32);
- содержание и особенности стратегического, инновационного и проектного менеджмента (33);
- систему нормативно-правового обеспечения функционирования организации;
- понятие организации(34);
- предмет, объект, методы и функции организации(35);
- эволюцию организационного менеджмента в системе научных знаний(36).

уметь:

- организовать работу команды, определить стратегию ее деятельности, мотивировать команду для ее исполнения(У1);
- создавать организационные структуры управления(У2);
- разрабатывать и применять регламентирующие документы(У3);
- разрабатывать стратегические и инновационные проекты и программы развития организаций(У4);
- оценивать эффективность проектной и программной деятельности организации (У5)

владеть:

- психологическими методами управления (В1);
- системным видением организации как объекта управления (В2);
- технологиями стратегического, инновационного и проектного менеджмента (В3);
- методикой анализа развития организации с точки зрения организационного менеджмента, выстраивать жизненный цикл организации (В4).

3. Формируемые компетенции в структуре учебной дисциплины и средства их оценивания

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Код оцениваемой компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВ)	Оценочное средство
1	Тема 1. Основы организационного менеджмента	УК-3 ПК-1	(31); (32); (33); (35); (36). (У2); (В2); (В4).	Проверка результатов практических заданий; тестовый контроль
2	Тема 2. Организационная функция менеджмента	УК-3 ПК-1	(У1); (У2); (У5) (В3); (В4).	Проверка результатов практических заданий, тестовый контроль
	Тема 3. Правовой статус	УК-3	(34); (У2); (У3);	Проверка

3	организации	ПК-1	(B3);(B4).	результатов практических заданий, тестовый контроль
4	Тема 4. Организационные основы управления трудовыми ресурсами и система повышения квалификации в организации	УК-3 ПК-1	(У1); (У2); (У5); (В1); (В3); (В4).	Устный опрос
5	Тема 5. Стили управления организацией	УК-3 ПК-1	(У1); (У2); (В1); (В3); (В4).	Устный опрос
6	Тема 6. Планирование деятельности организации	УК-3 ПК-1	(У1); (У2); (У3); (У4); (У5) (В3); (В4).	Тестовый контроль

4. Оценочные средства по дисциплине для текущего контроля

4.1. Описание критериев оценивания компетенций на различных уровнях их формирования *

При выставлении оценки преподаватель учитывает: логику, структуру, стиль ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи.

Нулевой уровень («неудовлетворительно»). Результаты обучения студента свидетельствуют:

З) об усвоении им некоторых элементарных знаний, но студент не владеет понятийным аппаратом изучаемой предметной области (учебной дисциплины);

У) не умеет установить связь теории с практикой;

В) не владеет способами решения практико-ориентированных задач.

Первый уровень - пороговый («удовлетворительно»). Достигнутый уровень оценки результатов обучения студента показывает:

З) знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью; студент раскрывает содержание вопроса, но не глубоко, бессистемно, с некоторыми неточностями;

У) слабо, недостаточно аргументированно может обосновать связь теории с практикой;

В) способен понимать и интерпретировать основной теоретический материал по дисциплине.

Второй уровень повышенный («хорошо»). Студент на должном уровне:

З) раскрывает учебный материал: даёт содержательно полный ответ, требующий незначительных дополнений и уточнений, которые он может сделать самостоятельно после наводящих вопросов преподавателя;

У) демонстрирует учебные умения и навыки в области решения практико-ориентированных задач;

В) владеет способами анализа, сравнения, обобщения и обоснования выбора методов решения практико-ориентированных задач.

Третий уровень продвинутый («отлично»). Студент, достигающий должного уровня:

З) даёт полный, глубокий, выстроенный логично по содержанию вопроса ответ, используя различные источники информации, не требующий дополнений и уточнений;

У) доказательно иллюстрирует основные теоретические положения практическими примерами;

В) способен глубоко анализировать теоретический и практический материал, обобщать его, самостоятельно делать выводы, вести диалог и высказывать свою точку зрения.

4.1. Практические занятия

В ходе освоения учебной дисциплины предусмотрено 8 практических занятий (16 часов).

Практическое занятие 1

1. Проанализировать Устав организации и выделить основные институциональные позиции структуры управления, права и обязанности руководства.

Практическое занятие 2

1. Проанализировать организационную структуру организации, определив ее тип и эффективную систему взаимодействия подразделений (нанести новые траектории взаимодействия подразделений на схеме организационной структуры)

2. Проанализировать полномочия определенного типа работника по разным уровням разделения труда при выполнении должностных обязанностей и определить, какие обязанности делегированы, но не соответствует должности

3. Проанализировать деятельность организации и определить формализованные правила характерные для данной организации. Какие формализованные правила Вы внедрили бы в ее деятельность.

4. Проанализируйте систему управленческих функций (присутствует или нет) на практической деятельности Вашей организации сферы культуры

Практическое занятие 3

Опишите, какая организационно-правовая форма характерна для организации..... Укажите к каким моделям она относится и какие функции реализуют.

Практическое занятие 4

1. Проанализируйте положение о нормировании труда на соответствие функциям нормирования

2. Проанализируйте штатное расписание и укажите: какие нормы труда в нем отражены, какие виды компенсационных и стимулирующих выплат включены в фонд оплаты труда

3. Какие виды аттестации персонала присутствуют в деятельности организации

4. Проанализируйте процесс аттестации применимо к любой организации сферы культуры и укажите какой блок процедуры требует дополнительной доработки

5. Оцените процесс повышения квалификации персонала организации по 5-ной системе и укажите чья инициатива в большей степени проявляется в данном процессе: со стороны менеджмента организации или со стороны работников.

Практическое занятие 5

Определите, какой стиль управления применим в деятельности организации и почему.(на выбор обучающегося).

2. Проанализируйте теорию Блэйка - Моутона и определите стиль руководства характерный для следующих организаций:

-сферы образования;

-военная промышленности;

-сфера культуры: музей, школа искусств, библиотека;

-сельское хозяйство

3. Приведите примеры стилей руководства по Даниелу Гоулману

4. Охарактеризуйте свой психологический тип, как работника библиотеки и укажите, что в большой степени будет влиять на Вашу мотивацию

2. Укажите, какие меры по повышению коммуникации работают в библиотеке (на выбор), а какие не работают и объясните почему

Практическое занятие 6

1. Составьте глоссарий по теме «Планирование деятельности организации»

2. Проанализируйте деятельность организации по указанной ниже структуре и разработайте меры по совершенствованию управления:

1. Основные задачи (события) года.

2. Свод главных основных показателей по основным направлениям деятельности.

3. Формирование документооборота и отражение его в справочном аппарате.

4. Мероприятия по привлечению потребителей.

5. Организационная и методическая деятельность (если данные процессы присутствуют в организации).

6. Развитие материально-технической и технической базы.

7. Доходы и расходы, мероприятия по укреплению финансовой базы, экономному и эффективному использованию ресурсов.

8. Социальное развитие коллектива, повышение квалификации кадров.

Критерии оценивания:

- работа выполнена в полном объеме, даны правильные, развернутые выводы по представленным заданиям - 5 баллов;

- работа выполнена в полном объеме, даны неточные выводы на поставленные задания - 4 балла;

- работа выполнена в полном объеме, даны неточные на поставленные задания - 3 балла;

- работа выполнена не в полном объеме, даны неправильные ответы на задания - 2 балла;

- работа выполнена не в полном объеме, даны не точные, неправильные ответы на задания - 1 балл;

- работа не выполнена - 0 баллов.

5 Оценочные средства по дисциплине для промежуточной аттестации и шкала оценивания

5.1. СПИСОК ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ И ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Вопрос	Ответ
Вопрос 1: Структура управления – это совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих подразделений и должностных лиц, выполняющих _____ управления	функции
Вопрос 2: Система управления – это совокупность _____ осуществляющих управление	элементов (компонентов)
Вопрос 3: Вид управленческой деятельности, который характеризуется однородностью целей, действий или объектов их приложения – это	функция управления
Вопрос 4: Организационная структура управления предназначена для обеспечения единства действия всех	организации

элементов _____	
Вопрос 5: В системе управления организацией – объект управления – это _____ подсистема.	управляемая
Вопрос 6: В системе управления организацией – субъект управления – это ... подсистема.	управляющая
Вопрос 7: Результат деятельности субъекта управления - _____	управленческое решение
Вопрос 8: Можно ли представить процесс управления в виде схемы, общей для всех организаций, предприятий, фирмы? Варианты ответа: а) нельзя; б) можно	б) можно
Вопрос 9: Стил ь руководства характеризует _____	форму взаимоотношений руководителей и подчиненных
Вопрос 10: Управленческое решение – это ... Варианты ответа: а) выполнение функций управления менеджером; б) определение цели, а также средств, методов и путей достижения этой цели; в) результат деятельности менеджера, ведущий к разрешению проблем.	результат деятельности менеджера, ведущий к разрешению проблем
Вопрос 11: Результат деятельности объекта управления _____	Продукт (благо, товар, услуга)
Вопрос 12: Линейно-функциональная структура не может обеспечить ... Варианты ответа: а) контроль снижения издержек; б) быстрое прохождение информации сверху вниз; в) четкость и ясность в распределении обязанностей.	быстрое прохождение информации сверху вниз
Вопрос 13: Функциональный руководитель ... Варианты ответа: а) помогает линейному руководителю принимать качественные решения; б) не имеет права подписывать документы; в) имеет право принимать окончательные решения; г) отвечает за все аспекты деятельности структурной единицы	отвечает за все аспекты деятельности структурной единицы
Вопрос 14. Число уровней иерархии в системе управления определяется по... Варианты ответа: а) линейным руководителям; б) штатному расписанию; в) функциональным руководителям; г) коэффициенту управляемости	линейным руководителям

<p>Вопрос 15: Лучший результат в условиях управления диверсифицированной организацией дает ... структура.</p> <p>Варианты ответа:</p> <p>а) дивизиональная;</p> <p>б) матричная;</p> <p>в) проектная;</p> <p>г) традиционная</p>	дивизиональная
<p>Вопрос 16: Организационная структура — это ...</p> <p>Варианты ответа:</p> <p>а) документ, закрепляющий определенный способ группировки и соподчинения формальных групп в организации;</p> <p>б) одна из имитационных моделей организации;</p> <p>в) документ, закрепляющий распределение функциональных обязанностей в организации;</p> <p>г) перечень подразделений формальной организации</p>	документ, закрепляющий определенный способ группировки и соподчинения формальных групп в организации
<p>Вопрос 17: Основная особенность матричной структуры связана с введением _____ связей ...</p>	горизонтальных связей
<p>Вопрос 18: Лучший результат в условиях централизованного управления дает _____ структура.</p>	дивизиональная
<p>Вопрос 19: На структурных организационных схемах функциональные полномочия ...</p> <p>Варианты ответа:</p> <p>а) не отражаются;</p> <p>б) отражаются только на уровне производственных единиц;</p> <p>в) отражаются только на очень подробных схемах;</p> <p>г) отражаются сплошной линией</p>	не отражаются
<p>Вопрос 20: Число подчиненных у руководителя зависит от занимаемой _____</p>	должности
<p>Вопрос 21: Проблема определения нормы управляемости возникает при _____ работе...</p>	групповой
<p>Вопрос 22: Линейные полномочия строятся по принципу: подчинение нижестоящих уровней _____ (кому?)</p>	вышестоящим
<p>Вопрос 23: Теория делит все полномочия на _____ и неформальные...</p>	формальные
<p>Вопрос 24: Формальная группа отличается от неформальной группы тем, что ее цели всегда конкретны и _____ зафиксированы ...</p>	документально
<p>Вопрос 24 Термин «диапазон контроля» характеризует _____</p>	Численность подчиненных

Критерии и шкала оценивания выполнения тестовых заданий

Для перевода баллов в оценку применяется универсальная шкала оценки образовательных достижений.

Если обучающийся набирает

от 90 до 100% от максимально возможной суммы баллов - выставляется оценка «отлично»;

от 80 до 89% - оценка «хорошо»,

от 60 до 79% - оценка «удовлетворительно»,

менее 60% - оценка «неудовлетворительно».

5.2. Вопросы к экзамену

1. Понятие организации: предмет, объект, методы и функции организации.
2. Эволюция организационного менеджмента в системе научных знаний.
3. Анализ развития организаций с точки зрения организационного менеджмента.
4. Содержание и основные элементы организационной функции менеджмента.
5. Делегирование власти, централизация и децентрализация.
6. Формализация принятых решений и координация в организационном процессе.
7. Сущность и характеристика организационных структур.
8. Управленческая структура организации
9. Организационно-правовой статус организации
10. Создание организации (логика и институциональные нормы)
11. Модели организаций
12. Стиль управления ориентированный на задачу.
13. Личностно-ориентированный стиль управления.
14. Авторитарный стиль управления.
15. Корпоративный стиль управления.
16. Управление методом делегирования полномочий
17. Организационное проектирование.
18. Методы проектирования организационных систем
19. Социальные и специфические законы деятельности организации.
20. Система повышения квалификации в организации.
21. Руководитель и его роль в организации.
22. Организационная культура.
23. Мотивация деятельности.
24. Модели оптимизации решений руководителя.
25. Планирование деятельности организации.
26. Эффективность деятельности руководителя.

Критерии оценивания

Знания, умения и навыки обучающихся при промежуточной аттестации **в форме экзамена** определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

«Отлично» выставляется, если обучающийся достиг **продвинутого уровня формирования компетенций**; обучающийся глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

«Хорошо» выставляется, если обучающийся достиг **повышенного уровня формирования компетенций**; обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

«Удовлетворительно» выставляется, если обучающийся достиг **порогового уровня формирования компетенций**; обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные

формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

«Неудовлетворительно» соответствует **нулевому уровню формирования компетенций**; обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.

При использовании 100-балльной шкалы оценивания при промежуточной аттестации, знания, умения и навыки обучающихся определяются в данной шкале и переводятся в оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено».

Шкала перевода баллов в оценки при промежуточной аттестации в форме экзамена

Уровень формирования компетенции	Оценка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Продвинутый	Отлично	90	100
Повышенный	Хорошо	75	89
Пороговый	Удовлетворительно	60	74
Нулевой	Неудовлетворительно	0	59