

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b5559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
Кафедра управления организацией

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от « 09 » июня 2021г., № 11
Зав. кафедрой Солодилов А.В.

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По учебной дисциплине
Организационное проектирование

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль:
Государственная и муниципальная служба

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Мытищи
2021

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК-3 Способен разрабатывать и согласовывать проекты нормативных правовых актов и других документов в области государственного и муниципального управления	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
СПК-3	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	<u>Знать:</u> - методологию разработки проектов нормативных правовых актов и других документов в области государственного и муниципального управления; - принципы согласования проектов нормативных правовых актов и других документов в области государственного и муниципального управления. <u>Уметь:</u> использовать основные и специальные методы разработки проектов нормативных правовых актов и других документов в области государственного и муниципального	Кейс Реферат Устный опрос Тест Контрольные (домашние) Задания Экзамен	41-60 баллов

	Продвину- тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	управления. <u>Знать:</u> - методологию разработки проектов нормативных правовых актов и других документов в области государственного и муниципального управления; - принципы согласования проектов нормативных правовых актов и других документов в области государственного и муниципального управления. <u>Уметь:</u> использовать основные и специальные методы разработки проектов нормативных правовых актов и других документов в области государственного и муниципального управления. <u>Владеть:</u> - навыками системного анализа государственного и муниципального управления; - навыками обоснования проектов нормативных правовых актов и других документов в области государственного и муниципального управления.	Кейс Реферат Устный опрос Тест Контрольные (домашние) Задания Экзамен	61-100 баллов
--	------------------	--	---	--	------------------

1.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

ПРИМЕРЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ»

- 1. Организацию как форму объединения людей можно рассматривать как (3 ответа)*
 - А) средство достижения целей
 - Б) деятельность по упорядочению всех элементов определенного объекта во времени и в пространстве
 - В) человеческую общность
 - Г) безличную структуру связей и норм
- 2. Какой тип организации (в соответствии с исследованиями М. Вебера) основан на специальном разделении власти внутри организации, которое обеспечивает руководителю возможности быть лидером*
 - А) харизматический
 - Б) традиционный
 - В) бюрократический
 - Г) правильного ответа нет.
- 3. Выделите особенности управляемых систем, присущие организациям*
 - А) разделение труда
 - Б) наличие органа управления
 - В) структура
 - Г) все ответы верны
- 4. Управление сложной системой*
 - А) не предполагает вмешательство в нее с целью изменения структуры и основных характеристик
 - Б) предполагает многократное принятие решений по изменению ее состава и структуры
 - В) все ответы верны
 - Г) правильного ответа нет
- 5. Процессы управления могут быть (2 ответа)*
 - А) дискретными
 - Б) непрерывными
 - В) адаптивными
 - Г) целевыми
- 6. Выделить элементы, которые может включать в себя субъект управления*
 - А) коллектив специалистов аппарата управления
 - Б) обслуживающий персонал
 - В) трудовой коллектив
 - Г) все ответы верны.
- 7. Выделить общие принципы построения системы управления (4 ответа)*
 - А) движения
 - Б) связи со средой
 - В) необходимость знания цели
 - Г) все ответы верны.
- 8. Структура управления включает*
 - А) цели, законы, функции, методы управления и практику управленческой деятельности
 - Б) систему коммуникаций, разработку и реализацию управленческих решений, информационное обеспечение
 - В) компьютерную и организационную технику, офисную мебель, систему документооборота

Г) функциональную и организационную структуру, схему организационных отношений и профессионализм персонала

9. *Организационный потенциал – это*

А) совокупность средств и возможностей, имеющихся в организации

Б) максимально возможный выпуск продукции в организации

В) максимальные возможности персонала по достижению целей предприятия и выполнению поставленных перед ними задач

Г) правильного ответа нет

10. *Какой тип интеграции может обеспечить более низкие издержки обращения или более эффективное распределение ресурсов*

А) вертикальная интеграция

Б) горизонтальная интеграция

В) диверсификация

Г) правильного ответа нет

11. *Какой тип интеграции способствует сокращению производственных издержек, расширению масштаба операций, мобильности в распределении финансовых ресурсов*

А) вертикальная интеграция

Б) горизонтальная интеграция

В) диверсификация

Г) правильного ответа нет

12. *Целевой подход к определению организационной эффективности предпочтителен, когда*

А) связь между «входом» и «выходом» организации постоянна

Б) цели ясны, ограничены во времени и измеряемы

В) организация не имеет четких целей и критерии ОЭ меняются в зависимости от различных интересов

Г) факторы внешней и внутренней среды оказывают сильное влияние на организацию

13. *Системный подход к определению организационной эффективности предпочтителен, когда*

А) связь между «входом» и «выходом» организации постоянна

Б) цели ясны, ограничены во времени и измеряемы

В) организация не имеет четких целей и критерии ОЭ меняются в зависимости от различных интересов

Г) факторы внешней и внутренней среды оказывают сильное влияние на организацию

14. *Ценностный подход к определению организационной эффективности предпочтителен, когда*

А) связь между «входом» и «выходом» организации постоянна

Б) цели ясны, ограничены во времени и измеряемы

В) организация не имеет четких целей и критерии ОЭ меняются в зависимости от различных интересов

Г) факторы внешней и внутренней среды оказывают сильное влияние на организацию

15. *При каком механизме координации контроль над процессом труда осуществляется самими работниками*

А) взаимное согласование

Б) стандартизация рабочих процессов

В) стандартизация выпуска

Г) правильного ответа нет

16. Какой механизм координации способствует координации труда благодаря простому процессу неформальных коммуникаций

- А) стандартизация рабочих процессов
- Б) стандартизация выпуска
- В) стандартизация знаний и навыков
- Г) правильного ответа нет

17. При каком механизме координации ответственность за работу других людей, определение заданий для них и наблюдения за их действиями возлагается на одного человека

- А) взаимное согласование
- Б) прямой контроль
- В) стандартизация выпуска
- Г) стандартизация знаний и навыков

18. При каком механизме координации специфицируются результаты труда

- А) взаимное согласование
- Б) прямой контроль
- В) стандартизация рабочих процессов
- Г) правильного ответа нет

19. Формализация поведения осуществляется (3 ответа)

- А) по правилам
- Б) по должности
- В) по структуре
- Г) по квалификации

20. В какой из структурных конфигураций ключевой частью организации является стратегическая вершина

- А) простая структура
- Б) профессиональная бюрократия
- В) дивизиональная форма
- Г) правильного ответа нет

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ (ДОМАШНИХ) ЗАДАНИЙ

1. Сравнительная характеристика механистического и органического подходов к проектированию организации.
2. Методы проектирования организационных структур. Метод аналогий.
3. Методы проектирования организационных структур. Экспертный метод.
4. Методы проектирования организационных структур. Метод структуризации целей.
5. Методы проектирования организационных структур. Метод организационного моделирования.
6. Основные направления проектирования организации

Контрольная работа (домашнее задание) выполняется в форме письменной работы, как результат самостоятельной деятельности студента.

Цель контрольной работы (домашнего задания) – закрепить полученные знания по дисциплине в процессе исследования и разработки конкретных подходов и методов к проектированию организационных структур организации.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

- изучить научную литературу, труды отечественных и зарубежных ученых,
- уточнить сущность и содержание исследуемых и разрабатываемых

управленческих решений,

- обосновать теоретическую, организационную и правовую концепцию разработки управленческих решений и основную позицию автора по исследуемым проблемам,

- изложить выводы и направления дальнейшей проработки.

ПРИМЕРЫ ДЕЛОВЫХ СИТУАЦИЙ (КЕЙСОВ) ДЛЯ РАЗБОРА НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ

«Проектирования предприятия в конкурентной среде»

Цели проведения игры.

Игра «Проектирования предприятия в конкурентной среде» предназначена для закрепления пройденных материалов по дисциплине «Организационное проектирование» и проводится на последнем семинаре.

Игра «Проектирование предприятия в конкурентной среде» должна сформировать в сознании её участников образные модели предприятия.

Реализация этой цели предполагает:

1. Создание в игре достаточного числа ситуаций, показывающих необходимость утверждения положительного образа вновь созданного предприятия.

2. Единство этих ситуаций, умелое выделение общего и особенностей работы предприятий в различных ситуациях.

Наличие перечисленных предпосылок формирования игрового образа обеспечивает достижение целого комплекса учебных подцелей (и наоборот обеспечивается им). Так, первая предпосылка для «Проектирования предприятия в конкурентной среде» равносильна реализации следующих подцелей:

- дать практические навыки принятия решений по проектированию и обоснованию управленческих решений, а также проведения соответствующих экономических расчетов на основе релевантной информации;
- дать практический материал для сравнения и выбора предпочтительных форм проектирования предприятия и осуществления хозяйственной деятельности предприятия;
- сформировать навыки создания команды и управления ею в разных ситуациях и в условиях структурных неопределенностей.

Множество ситуаций, порождаемых игрой, должно обладать внутренним единством. Это проявление единой сущности, выражаемой системой экономических законов и категорий, а также элементов психологии в рамках группового поведения и индивидуальных особенностей, которые должны стать обобщением всей событийной ткани игры.

Следовательно, вторая предпосылка связана с другой группой подцелей:

- продемонстрировать участникам игры связь экономических показателей и законов, а также законов и правил психологии с реальной действительностью;
- научить активному воздействию на ситуацию, основанную на понятии экономической и психологической сущности своих действий, воспитать активный стиль экономического мышления.

Третья предпосылка делает деловой образ отражением действительности, придаёт реалистичность достаточно символичной форме такой игры как «Проектирование предприятия в конкурентной среде». Как правило, игроки стараются (и к этому их должен поощрять преподаватель) привлечь свои прежние знания и приобретённые за время подготовки к игре для интеграции делового опыта. Вместе с тем они стремятся расширить полученные знания, распространить их за пределы игры, включая свой кругозор, новые

факты и понятия. Отсюда получаем ещё одну важную подцель:

- стимулировать участников игры к дальнейшему более углубленному изучению вопросов, связанных с исследованием систем управления, менеджмента малого бизнеса, организационному поведению, теории организаций, стратегическому менеджменту, маркетингу и т.д.

2. Краткое описание игры

Все участники игры делятся на отдельные команды по 5-7 человек во главе с wybranными ими руководителями. Перед началом игры они выбирают также стратегию своего поведения, которая может строиться как на сугубо прагматических основаниях — занятие более высокого места в игре в результате выбора наиболее яркой и предпочтительной формы проектирования своей работы, так и на общественной значимости и на степени проработанности вопросов содержания экономической деятельности в плане развития научно-технических достижений, разработки и внедрения различных инноваций в сфере услуг, товаров и самой организации их производства и представления.

Команда каждого предприятия должна придумать название, слоган, разработать корпоративную культуру, миссию, разработать организационную структуру, сферу деятельности предприятия, ассортимент выпускаемой продукции изделий или предоставляемых услуг, варианты технологии их производства и сбыта, соответствующие её целям и наличным ресурсам. Учитывается также и внешний вид участников (см.табл.1). Студент должен быть опрятно и аккуратно одет. На костюме необходимо прикрепить бейджик, на котором необходимо написать ФИО студента и должность, которую он занимает на предприятии.

По итогам каждой презентации проекта, успешность предприятия оценивается с точки зрения его оригинальности в целом, а также по отдельным её компонентам с поправочными коэффициентами, указанными в таблице критериев оценки:

- внешний облик участников – 1;
- наличие наглядных материалов- 1;
- работа в команде- 1;
- проведение презентации-2;
- ответы на вопросы- 2;
- участие в осуждении-3.

В презентации проекта предприятия обязательно участие всех участников.

Таблица 1

Результаты оценки выступления команд

№ п/п	Название команд	Внешний облик участников	Наличие наглядных материалов	Работа в команде	Проведение презентации предприятия	Ответы на вопросы	Участие в обсуждении	Сумма

Список наиболее отличившихся участников игры

Примерные вопросы к Экзамену:

1. Определение понятия «организационное проектирование». Цели и задачи организационного проектирования
2. Дерево целей организации
3. Внешняя среда как фактор проектирования организации.
4. Технология работ как фактор проектирования организации.
5. Стратегический выбор как фактор проектирования организации.
6. Поведение работника как фактор проектирования организации.
7. Размер организации как фактор проектирования организации.
8. Элементы проектирования организации: разделение труда и специализация.
9. Элементы проектирования организации: департаментизация и кооперация.
10. Элементы проектирования организации: связи в организации и координация.
11. Элементы проектирования организации: масштаб управляемости и контроль.
12. Элементы проектирования организации: иерархия в организации и ее звенность.
13. Элементы проектирования организации: распределение прав и ответственности.
14. Элементы проектирования организации: централизация и децентрализация.
15. Элементы проектирования организации: дифференциация и интеграция.
16. Этапы организационного проектирования.
17. Механистический подход к проектированию организационных структур.
18. Органический подход к проектированию организационных структур.
19. Сравнительная характеристика механистического и органического подходов к проектированию организации.
20. Методы проектирования организационных структур. Метод аналогий.
21. Методы проектирования организационных структур. Экспертный метод.
22. Методы проектирования организационных структур. Метод структуризации целей.
23. Методы проектирования организационных структур. Метод организационного моделирования.
24. Основные направления проектирования организации
25. Цель и задачи разработка проектной нормативно-методической документации.
26. Методические рекомендации по разработке и внедрению систем управления документацией в организациях.
27. Направления и уровни совершенствования нормативно-методической документации.
28. Унификация форм и содержания документов: цели, принципы, методы.
29. Схема документооборота организации: методика составления и назначение.
30. Критерии оценки эффективности организационных систем проектов.
31. Показатели эффективности организационных систем проектов.

Темы рефератов по дисциплине:

1. Теоретико-методологические аспекты организационного проектирования: системный, ситуационный, эволюционный подходы
2. Типология подходов в организационном проектировании
3. Методы моделирования в организационном проектировании: возможности и проблемы

4. Коучинг как метод организационных изменений
5. Методы «организационных изменений» в организационном проектировании.
6. Особенности современного этапа корпоративного регулирования ДООУ
7. Современные информационные технологии и их влияние на систему управления
8. Принципы рационализации системы ДООУ
9. Исследование и анализ систем ДООУ как начальный этап организационного проектирования
10. Основные направления и тенденции рационализации системы ДООУ (на примере конкретной организации)
11. Автоматизированная информационная система (АИС): предпосылки внедрения в организации и возможности использования
12. Факторы проектирования и выбора организационных структур
13. Организационно-структурная схема системы управления: принципы составления и значение в деятельности организации
14. Основные направления рационализации организационных систем управления (на примере конкретной организации).

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются проверка тестов, кейсов, рефератов, промежуточная аттестация, экзамен в шестом семестре для очной формы обучения.

Проверка домашних заданий регулярно осуществляется преподавателем на занятиях. Также на занятиях проводятся текущие устные опросы студентов. В промежуточную аттестацию включаются как теоретические вопросы, так и практические задания.

1.4.1. Написание теста оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 18-20 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 15-17 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-10 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.2. Написание реферата оценивается по шкале от 0 до 25 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания реферата: 22-25 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 19-21 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-18 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 11-15 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-10 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-6
2. Личный вклад автора	0-3

3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-4
6. Оформление текста и грамотность речи	0-2
7. Защита реферативной работы	0-6
Общая сумма баллов:	25

1.4.3. После рассмотрения кейса проводятся его обсуждение и анализ, в ходе них студенты должны отвечать на поставленные преподавателем вопросы. Проведение работы с кейсом оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата работы: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. умение распределить работу в команде	0-2
2. умение выслушать друг друга	0-2
3. согласованность действий	0-2
4. правильность и полнота выступлений	0-2
5. активность	0-2
Общая сумма баллов:	10

1.4.4. Результаты устного опроса оцениваются от 0 до 5 баллов. Освоение компетенций зависит от результата опроса: 5 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 3-4 балла - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 1-2 балла - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0- баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос студентов	Свободное владение материалом (понятия и их содержания)	5
	Достаточное усвоение материала (понятия и их содержания)	3-4
	Поверхностное усвоение материала (понятия и их содержания)	1-2
	Неудовлетворительное усвоение материала (понятия и их содержания)	0

1.4.5. Результаты контрольной работы (домашнего задания) оцениваются от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата выполнения контрольной работы (домашнего задания): 10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 3-4 балла - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 1-2 балл - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0- баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Контрольная работа(домашнее задание)	Все задания, указанные в контрольной работе (домашнем задании) выполнены правильно	10
	Более половины заданий выполнено правильно	3-4
	Менее половины заданий выполнено правильно	1-2
	Отсутствуют правильно выполненные задания	0

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Кейсы до 10 баллов	Реферат до 25 баллов	Тест до 20 баллов	Контрольн ая работа (домашнее задание) до 10 баллов	Устный опрос до 5 баллов	Экзамен до 30 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								

Оценка на экзамене по дисциплине выставляется в соответствии с предложенной ниже Таблицей 1.

Таблица 1.

Оценка по 5-балльной системе		Рейтинговые баллы
«5»	отлично	81- 100
«4»	хорошо	61 - 80
«3»	удовлетворительно	41 - 60
«2»	неудовлетворительно	0 - 40

Неудовлетворительной сдачей экзамена считается экзаменационная составляющая менее или равная 40 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на экзамен 100). При неудовлетворительной сдаче экзамена (менее или равно 40 баллам) или неявке по неуважительной причине на экзамен экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать экзамен.

При пересдаче экзамена используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;
- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.