Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

дисциплины Б1.В.01. Теория организации

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки «Муниципальное управление»

Квалификация выпускника: бакалавр

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.В.01 Теория организации
(индекс и наименование дисциплины)

№ п/п	Контролируемые разделы (модули) дисциплины	Код индикатора достижения компетенций	Наименование оценочного средства и иных материалов	Кол-во
1	В целом	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3	Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций, описание шкал оценивания	4
2			Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины	4
3			Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	4

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине оценивается по 4-балльной шкалой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1.2 Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции (индикатора достижения компетенции)	Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения			
		«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
1	2	3	4	5	6
ПК-5.1-ПК-5.3	Знать: основы проектирования организационной структуры, приемов распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования и рационального использования	Фрагментарные знания основ проектирования организационной структуры, приемов распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования и рационального использования / Отсутствие знаний	Неполные знания основ проектирования организационной структуры, приемов распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования и рационального использования	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ проектирования организационной структуры, приемов распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования и рационального использования	Сформированные и систематические знания основ проектирования организационной структуры, приемов распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования и рационального использования
	Уметь: различать типы структур муниципального управления; определять полномочия различных органов государственной власти РФ в области местного са-	Фрагментарное умение различать типы структур муниципального управления; определять полномочия различных органов государственной власти РФ в области местного самоуправления	В целом успешное, но не систематическое умение различать типы структур муниципального управления; определять полномочия различных органов государственной власти РФ в	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение различать типы структур муниципального управления; определять полномочия различных орга-	Успешное и систематическое умение различать типы структур муниципального управления; определять полномочия различных органов государственной власти РФ в области

	моуправления	/ Отсутствие умений	области местного самоуправления	нов государственной власти РФ в области местного самоуправления	местного самоуправления
	Владеть: методами проектирования организационных структур, распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования по уровням государственной и муниципальной власти	Фрагментарное владение методами проектирования организационных структур, распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования по уровням государственной и муниципальной власти / Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение методами проектирования организационных структур, распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования по уровням государственной и муниципальной власти	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение методами проектирования организационных структур, распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования по уровням государственной и муниципальной власти	Успешное и систематическое владение методами проектирования организационных структур, распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования по уровням государственной и муниципальной власти

1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме экзамена

Знания, умения, навыки обучающегося по дисциплине оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций дисциплины в форме экзамена

Оценка	Критерии
Отлично	ответы на вопросы четкие, обоснованные и полные, проявлена готовность к дискуссии, студент демонстрирует высокий уровень владения знаниями, умениями и навыками соответствующих компетенций, что позволяет ему решать широкий круг типовых и нетиповых задач, студент проявил высокую эрудицию и свободное владение материалом дисциплины

Хорошо	ответы на вопросы преимущественно правильные, но недостаточно четкие, студент способен самостоятельно воспроизводить и применять соответствующие знания, умения и навыки для решения типовых задач дисциплины, может выполнять поиск и использование новой информации для выполнения новых профессиональных действий на основе полностью освоенных знаний, умений и навыков соответствующих компетенций
Удовлетворительно	ответы на вопросы не полные, на некоторые ответ не получен, знания, умения, навыки сформированы на базовом уровне, студенты частично, с помощью извне (например, с использованием наводящих вопросов, ассоциативного ряда понятий и т.д.) могут воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки
Неудовлетворительно	на большую часть вопросов ответы не были получены, либо они показали полную некомпетентность студента в материале дисциплины, студент не способен самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки или знания, умения и навыки у студента не выявлены

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Список экзаменационных вопросов

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3
1.	Теория организации и ее место в системе научных знаний; организационный процесс и его результаты.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
2.	Общие законы организации: синергии, информированности-упорядоченности самосохранение, закон развития, композиции и пропорциональности.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
3.	Специфические законы социальной организации	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
4.	Законы организации сельскохозяйственного производства;	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
5.	Теории и концепции организации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
6.	Социальные и хозяйственные организации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
7.	Государственные и муниципальные организации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
8.	Организационные структуры и структуры управления организацией,	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
9.	Система управления организацией.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
10.	Организационное поведение: внутрихозяйственное планирование	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
11.	Организационное поведение: бизнес-планирование	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
12.	Организационное поведение хозяйственной организации в аспекте формирования себестоимости производства	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
13.	Организационное поведение: устойчивость финансовой деятельности;	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
14.	Организационное поведение: управление финансово-экономическими показателями	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
15.	Организационное поведение в аспекте реализации продукции	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
16.	Организационное поведение в аспекте материально-технического снабжения	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
17.	Организационное поведение в аспекте маркетинга и логистики	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
18.	Организационное поведение в аспекте управления персоналом	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
19.	Планирование и прогнозирование организационного поведения	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3

20.	Прогнозирование производственной деятельности сельхозпредприятия.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
21.	Принципы статической и динамической организации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
22.	Принципы рационализации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
23.	Поведение организационных систем.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
24.	Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
25.	Организационные преобразования.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
26.	Основные методы формирования и организации коллектива, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
27.	Основные теории мотивации, лидерства и власти и решения стратегических и оперативных управленческих задач.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
28.	Основы организации групповой работы, теорию процессов групповой динамики, принципы формирования команды, способы аудита человеческих ресурсов, методику диагностики организационной культуры.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
29.	Основные экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, для принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
30.	Организационная структура, распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3

2.2 Примерные варианты тестовых заданий

Вариант 1

1. В модели включения человека в организационное окружение с позиции организации, человек выступает в роли …
   1) основы, на базе которой строится вся деятельность осуществляющаяся организацией
   2) физического лица с набором определенных навыков и потребностей
   3) ресурса организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности
   4) легко заменяемого звена в организационной культуре

2. В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как:
   1) часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму
   2) социальное существо с неограниченными постоянно растущими потребностями и определенными знаниями, опытом, моралью и д.р.
   3) социальное существо с определенными потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью, ценностями и т.д.
   4) биологическое и социальное существо с определенными физиологическими

и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д.

3. Основой конфликта между человеком и организационным окружением является …
1) психологическая несовместимость нового человека и организационного окружения
2) несоответствие роли, которую предлагает организация человеку, его претензиям занимать определенное место в организации
3) несоответствие между вознаграждением и трудом, который необходим для его получения
4) неспособность организации изменить свою структуру после появления в ней нового человека

4. Закончите фразу: «Организационное окружение – это часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы
1) человеку удобно и приятно контактировать
2) человек контактирует наиболее эффективно

5. Последовательность составляющих модели включения человека в организационное окружение:
1) организационное окружение
2) стимулирующие воздействия
3) человек
4) реакция на стимулирующие воздействия
5) действия
6) результат работы

6. Компенсация – это …
1) следование за осуществлением желаемым поведением человека, которое должно быть соответствовать интересам поощряемого человека
2) внешняя реакция на поведение человека, выражающаяся в том, что человек либо что-то приобретает, либо что-то теряет в результате осуществления их в форме определенного поведения действий
3) когда человек осуществляет какие-то нежелательные действия, на которые ранее поступала положительная реакция
4) вид деятельности, направленный на мотивацию человека, с целью удовлетворения задач организации

7. Сущность приемлемости роли
1) Неосознанное выполнение роли, с целью получения результата для данной организации
2) Мотивация работника, с целью удовлетворения задач организации
3) Человек готов выполнять роль осознанно, исходя из того, что выполнение данной роли будет давать ему определенное удовлетворение и приведет к получению положительного результата
4) Полное удовлетворение своей деятельностью

8. Составляющая, которой не хватает в модели взаимодействия человека и организационного окружения
1) вход
2) обратная связь
3) выход
4) преобразование

9. Процесс внешней адаптации и выживания заключается в …
1) процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды
2) процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде
3) подстраивании под существующую среду
4) координальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания

10. Виды организационных контр культур:
1) Прямая оппозиция ценностям доминирующей организационной культуры; 2. Оппозиция структуре власти в рамках доминирующей культуре организации; 3. Оппозиция к образцам отношений и взаимодействиям поддерживающих доминирующей культурой.
2) Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуры; 2. Косвенная оппозиция ценностям существующей организационной культуры; 3.Смешанная оппозиция ценностям организационной культуры.
3) Прямая оппозиция структуре власти; 2.Косвенная оппозиция нормам и ценностям организации; 3.Смешанная оппозиция структуре власти организации.
4) Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуре; 2. Косвенная оппозиция ценностям организации; 3. Смешанная оппозиция структуре власти организации.

Вариант 2

1. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является задачей…
1) каждого члена организации
2) коллег, непосредственно контактирующих с новым человеком
3) управления организацией
4) отдела кадров

2. Три задачи, которые должна решить организация на этапе вхождения нового работника в организационное окружение:
1) создать доброжелательную атмосферу
2) ознакомить с новыми нормами поведения
3) понять цели, с которыми человек пришел в организацию
4) объяснить, что именно организация ожидает от него
5) разрушить старые поведенческие нормы входящего человека
6) заинтересовать его в работе
7) привить ему новые нормы поведения

3. При изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому человеку необходимо …
1) знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе взаимодействия человека и организации
2) собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации
3) довольствоваться информацией предоставленной работодателем
4) обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать

4. Вхождение нового человека в организацию сопряжено с …

1) адаптацией к физической среде
2) адаптацией к социальной среде
3) коррекцией или изменением поведения человека
4) изменениями и модификациями в организации

5. Два подхода к установлению соответствия роли и места
1) роль является основополагающей в установлении. Исходной точкой является место, на которое претендует человек
2) роль является основополагающей в установлении. Взаимосвязь места и роли в организации
3) установление по принципу «Не место красит человека». Исходной точкой является место, на которое претендует человек
4) взаимосвязь места и роли в организации. Установление по принципу «Не место красит человека»

6. У человека чувство ответственности в организации развивает …
1) усиленное включение человека в организацию
2) количество времени, потраченное организацией на этого человека
3) отношение членов организации к новому сотруднику
4) функционирование организации в целом

7. Переход в полноправные члены организации – это когда …
1) новый член организации освоил нормы и ценности организации
2) человек частично освоил нормы и ценности организации
3) человек понимает сущность организации
4) человек полностью адаптировался в этой организации

8. Организационная культура – это набор …
1) наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации
2) наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию
3) норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации
4) предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации

9. Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) – это обряд …
1) усиления
2) обновления
3) разрешения конфликта
4) ухода

10. Уровни организационной культуры:
1) внутренний, внешний, смешанный
2) внутренний, внешний, глубинный
3) поверхностный, подповерхностный, глубинный
4) предповерхностный, поверхностный, внутренний

Вариант 3

1. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является важной

задачей для …

1) отдела кадров
2) сотрудников, окружающих человека
3) самого человека
4) управления организацией

2. Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций:

1) организации и внешней окружающей среды
2) организации и человека
3) человека и внешнего окружения
4) человека и его действий в организации

3. Четыре типа периодической компенсации:

1) компенсация через фиксированный интервал времени
2) через переменный интервал времени
3) компенсация в зависимости от фиксированной нормы
4) в зависимости от переменной нормы
5) в зависимости от объема работ
6) через переменный интервал времени
7) в зависимости от мотивации работников
8) через фиксированный интервал работы
9) в зависимости от фиксированной нормы

4. К установлению взаимодействия человека и организации существует … подхода.

1) два
2) три
3) четыре

5. 4 типа адаптации человека в организации:

1) отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм
2) отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм
3) конформизм, бюрократизм, демократизм, отрицание
4) объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм

6. При вхождении в организацию человек не сталкивается с проблемой …

1) адаптации человека к новому окружению
2) коррекции поведения человека
3) изменение и модификации в организации
4) взаимодействие организации с ее конкурентами

7. Противоречия в ролевых конфликтах

1) Низкая коммуникабельность
2) Противоречия между членами организации
3) Углубленное ознакомление с ролью
4) Несоответствие культуры организации и ее стратегии
5) Ожидание коллег не соответствует действиям членов организации
6) Выявление разных взаимоисключающих ролей
7) Противоречия, заложенные в содержании роли
8) Противоречия между человеком и определенной ему ролью
9) Неопределенность роли
10) Низкая мотивация

8. Три подхода к устранению конфликтов при исполнении ролей:
1) изменения работы
2) развитие людей
3) перестановка людей
4) переход на новую работу
5) изменение ролей
6) разрешение конфликта
7) мотивация работников
8) изменение целей организации

9. Необходимое условие успешного вхождения в организацию для нового члена:
1) наличие опыта работы
2) обладание яркой внешностью
3) изучение системы ценностей организации
4) личный контакт с руководством

10. Четыре типа компенсации:
1) положительная
2) нейтральная
3) централизованная
4) децентрализованная
5) гашение
6) поощрения
7) отрицание
8) наказание

Модуль 2 (Тат-2)

Вариант 1

1. Критериальная основа поведения человека складывается из …
1) представлений, понятий, опыта, суждений
2) взглядов, убеждений, знаний, концепций
3) расположений, ценностей, верований, принципов
4) ситуации, целей, восприятия, установок

2. Три общих правила обработки информации человеком, позволяющих свести ее до образов:
1) установление аналогий
2) установление соотношения информации и ее источника
3) завершение оценки истинности информации
4) установление сферы использования информации
5) установление соотношения истинности и ложности информации
6) завершение интерпретации информации
7) установление соотношения фигуры и фона
8) завершение образов
9) установление сходства и приблизительности

3. Процессы из которых складывается восприятие человеком организационного окружения:
1) получения и изучения информации
2) отбора и систематизации информации

3) исследования окружения и его постижения
4) получения и усвоения информации

4. Два способа систематизации информации человеком:
1) аналитическая обработка информации и с помощью опыта, знаний, представлений, образов
2) систематическая обработка информации и с помощью образования, сведений, теорий, концепций
3) логическая обработка информации и с помощью чувств, предпочтений, эмоций, убеждений
4) эмоциональная обработка информации и с помощью понятий, категорий, формул, теорий

5. Стереотипизация – это …
1) выбор из множества явлений наиболее типичных
2) сведение множества наблюдаемых фактов к наиболее простому
3) выбор наиболее характерного состояния объекта из множества состояний
4) сведение сложного и оригинального явления к упрощенному представлению

6. Три группы характеристик воспринимаемого человека, оказывающих влияние на его восприятие окружающими:
1) пол, возраст, образование
2) физические, социальные, «анкетные» данные
3) аура, харизма, внешний вид
4) поведение, стиль, манеры

7. Три составляющие, под влиянием которых складывается восприятие человека человеком:
1) воспринимаемый человек; воспринимающий человек; ситуация восприятия
2) сведений о человеке; поведения человека; цели восприятия
3) должности человека; возраста человека; необходимости контакта
4) харизмы личности; ауры человека; организационного окружения

8. Благодаря командам компания становится более …
1) гибкой в принятии решений
2) дисциплинированной при исполнении решений
3) активной при разработке решений
4) инициативной при выборе вариантов решений

9. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить …
1) наличие ресурсов для работы команды
2) адекватные коммуникации между ними
3) полную самостоятельность работы
4) точность поставленных целей

10. Командная организация труда обеспечивает …
1) командный дух
2) высокую мотивацию
3) получение синергии
4) повышение производительности труда

Вариант 2

1. Комбинация факторов, порождающая много проблем в отношениях между членами группы
   1) низкая взаимозависимость и низкая дифференциация в оплате труда
   2) высокая взаимозависимость членов группы и высокая дифференциация в оплате труда
   3) высокая взаимозависимость и низкая дифференциация в оплате труда
   4) все вышеперечисленные

2. Противопоставление интересов членов групп и борьба между ними наблюдается в случае…
   1) стереотипизации
   2) слияния
   3) конфликта
   4) кооперации

3. Характер, который не может носить взаимодействие человека с группой
   1) стереотипизация
   2) коопреация
   3) слияние
   4) конфликт

4. Когда в группе складывается ощущение неуязвимости, атмосфера конформизма и невосприятие чужих мнений, это явление называется …
   1) групповщина
   2) системность
   3) синергетический эффект
   4) правильного ответа нет

5. Отрицательное влияние группы на индивида
   1) поддержка
   2) стабильность
   3) обезличивание
   4) обучение

6. «Статус и роли» относятся к …
   1) характеристикам членов группы
   2) ситуационным характеристикам
   3) структурным характеристикам
   4) неформальным характеристикам

7. Три важные характеристики группы (наличие территории, личное пространство, взаимное расположение мест) относятся к:
   1) ситуационное пространство
   2) структурное расположение
   3) внутренняя сфера контроля
   4) пространственное расположение

8. Фактор, не влияющий на функционирование группы:
   1) характеристики членов групп
   2) управленческие характеристики
   3) структурные характеристики группы

4) ситуационные характеристики

9. Характеристики меньше всего зависящие от членов групп и групп в целом:
1) структурные
2) ситуационные
3) характеристики членов групп
4) управленческие характеристики

10. Между членом группы и группой устанавливаются доверительные отношения в случае…
1) кооперации
2) стереотипизации
3) слияния
4) конфликта

Вариант 3

1. Системное поведение человека в организации может быть представлено с двух позиций:
1) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции организации включающей в себя индивидов
2) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции внешней окружающей среды
3) с позиции работодателя; с позиции организации включающей в себя индивидов
4) с позиции работодателя; с позиции внешней окружающей среды

2. Модель взаимодействия человека и организационного окружения – это модель…
1) воздействия человека на организационное окружение
2) включения человека в организационное окружение
3) воздействия организационного окружения на человека
4) человеческого поведения в организации

3. Процесс включения человека в организационное окружение – это …
1) специализация
2) социализация
3) интеграция
4) дифференциация

4. Выделяют … предельных типа поведения человека в организации.
1) три
2) четыре
3) два

5. Несуществующий тип научения поведению на основе …
1) рефлекторного поведения
2) предыдущего опыта
3) мобилизации потенциала
4) наблюдения поведения

6. Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он …
1) оригинал
2) бунтарь
3) преданный сотрудник

4) приспособленец

7. Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с …
1) внешней средой
2) группой в целом
3) человеком
4) руководителем

8. Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции …
1) цели организации
2) продукта организации
3) техники
4) ресурса

9. Синергетический эффект может породить …
1) антипатию и конфликтные отношения между членами группы
2) взаимную поддержку на базе симпатий и дружеских отношений
3) департамезацию в организации
4) стериотипизацию лидера

10. Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он …
1) оригинал
2) приспособленец
3) преданный сотрудник
4) бунтарь

2.3 Примерные варианты экзаменационных задач

Задача № 1. В басне И. Крылова "Лебедь, Рак и Щука" все усилия героев оказались напрасными. Объясните почему - с точки зрения теории организации?

Проиллюстрируйте деятельность учебной группы как организации в рамках «теории Гласиер».

Задача № 2. Определите тип межорганизационных отношений в ВУЗе между несколькими факультетами:
• Кооперация
• Соподчинение
• Односторонние
• Объединительные

Каковы отношения ректората и деканатов в ВУЗе в системе иерархических связей?

Определите библиотеку по организационно-массовому виду отношений:
• Аудиторная
• Клиентурная
• Индивидуализированное воздействие
• Совокупное взаимодействие

Задача № 3. Что является основанием для участия людей в союзных организациях? Какое главное отличие союзных организаций от деловых:

• Широта членства
• Безвозмездность участия
• Неопределенность целей
• Необязательность присутствия

На какую сферу потребностей ориентировано Общество охраны памятников архитектуры как организация союзного типа – гражданскую или индивидуальную?

Задача № 4. Составьте схему структуры экономического факультета по Г. Минцбергу. По структуре ВУЗ является:

• Простой структурой
• Машинной бюрократией
• Дробной структурой
• Профессиональной бюрократией
• Адхократией

Опишите структуру школы по соотношению элементов между собой.

Задача № 5. Составьте схему взаимодействия формализующих факторов на примере конкретной социальной организации (школы, ВУЗа). Для чего в формальной организации существует жесткое закрепление функциональных обязанностей?

Задача № 6. Приведите примеры перехода организации из неформальной в формально организованную и укажите причины такого перехода.

Приведите примеры различных линий поведения организации по отношению к внешней среде. Какая стратегия поведения наиболее оптимальна для социальной организации и почему:

- Пассивно - приспособительная
- Активно - приспособительная
- Активно - влияющая

Приведите примеры косвенного влияния внешней среды на организацию.

Задача № 7. Для чего руководителю необходимо знание жизненного цикла организации?

Приведите примеры организаций, закончивших свое существование в связи с исчезновением социального запроса. Обоснуйте свое мнение.

Опишите этап развития Вашей студенческой группы как организации. Какие обоснования Вы можете предложить для данного определения?

Изложите смысл закона синергии и проиллюстрируйте его на примере любой социальной организации.

2.4 Образец экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

АЗОВО-ЧЕРНОМОРСКИЙ ИНЖЕНЕРНЫЙ ИНСТИТУТ – ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» В Г. ЗЕРНОГРАДЕ

Направление подготовки
38.03.04 «Государственное муниципальное управление»
Дисциплина: Теория организации
Курс ___ Семестр _____

Утверждено на заседании кафедры экономики и управления
протокол №__ от _____

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № __

1. Теория организации и ее место в системе научных знаний. организационный процесс и его результаты.
2. Принципы статической и динамической организации.
3. Задача.

Зав. кафедрой_____ Экзаменатор_____ _____
(подпись) (подпись) (Ф.И.О.)

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры СМК-П-02.01-04-21 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2021. – 15 с.
2. Рабочая программа дисциплины Б1.В.01 «Теория организации» по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» /В.Н. Чекарь – Зерноград: АЧИИ ДонГАУ, 2025. – 42 с.
3. Положение о фондах оценочных средств СМК-П-02.01-03-17 / разраб. С.К. Филатов. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2017. – 12 с.
4. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в условиях усиления санитарно-эпидемиологических мероприятий. СМК-П-02.01-02-23 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2023. – 8 с..