

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

Должность: Проректор по учебно-методической

Дата подписания: 31.05.2026

Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

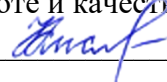
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

Утверждаю

Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования



Н.Н. Кислова

Гуреева Екатерина Геннадьевна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Теория организации»

Направление подготовки:

44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Направленность (профиль): «Экономика и управление»

Квалификация выпускника

Бакалавр

Рассмотрено

Протокол № 11 от 23.06.2026 г.

Заседания кафедры управления, сервисных технологий и
экономического образования

Одобрено

Начальник Управления

образовательных программ



Н.А. Доманина

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория организации» разработан в соответствии федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям). Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 124, основной профессиональной образовательной программой высшего образования по направлению подготовки: 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), направленность (профиль): «Экономика и управление», с учетом требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 марта 2025 г. № 136н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 апреля 2025г., регистрационный № 81971).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня части компетенции ОПК-8.

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемой в соответствии с учебным планом ОПК-8.

ОПК-8. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний.

ОПК-8.1. Знает: историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательного процесса, роль и место образования в жизни человека и общества, современное состояние научной области, соответствующей преподаваемому предмету; прикладное значение науки; специфические методы научного познания в объеме, обеспечивающем преподавание учебных предметов.

Знает: современные концепции теории организации (концепцию организационного потенциала И.Ансоффа, концепцию синергичной организации А.Пригожина, основные закономерности проектирования организаций, классификацию организационных проблем по Мильнеру, подходы к оценке экономической эффективности управленческих решений); разнообразные виды организационных преобразований, модели организационных изменений К.Левина, Л.Грейнера, Дж.Дак, особенности отечественного менеджмента и современной экономической ситуации, достоинства и ограничения зарубежных подходов в менеджменте; критерии оценки эффективности управления, рациональности организационной структуры управления; общие законы организации, специфические законы социальной организации; методы/технологии организации групповой работы; основные закономерности мотивации организационного поведения.

Умеет: прогнозировать действие законов организации, в заданной практической ситуации подобрать индивидуальные стимулы для мотивации командного поведения, анализировать комплексные организационные проблемы и подбирать адекватные экономические, организационные и управленческие инструменты их разрешения, формулировать содержательные выводы по итогам изучения практической ситуации, проектировать действия по принятию взвешенного управленческого решения в проблемной ситуации, спланировать оперативную работу с возникшим сопротивлением изменениям.

Требование к процедуре оценки: особых требований нет

Помещение: особых требований нет (если задания выполняются электронно, то компьютерный класс с проекционным оборудованием).

Инструменты: канцелярские принадлежности

Расходные материалы: бумага

Доступ к дополнительным справочным материалам: не предоставляются

Нормы времени: 8 а.ч.

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

ОПК-8. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-8.1. Знает: историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательного процесса, роль и место образования в жизни человека и общества, современное состояние научной области, соответствующей преподаваемому предмету; прикладное значение науки; специфические методы научного познания в объеме, обеспечивающем преподавание учебных предметов.

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Знает: современные концепции теории организации (концепцию организационного потенциала И.Ансоффа, концепцию синергичной организации А.Пригожина, основные закономерности проектирования организаций, классификацию организационных проблем по Мильнеру, подходы к оценке экономической эффективности управленческих решений); разнообразные виды организационных преобразований, модели организационных изменений К.Левина, Л.Грейнера, Дж.Дак, особенности отечественного менеджмента и современной экономической ситуации, достоинства и ограничения зарубежных подходов в менеджменте; критерии оценки эффективности управления, рациональности организационной структуры управления; общие законы организации, специфические законы социальной организации; методы/технологии организации групповой работы; основные закономерности мотивации организационного поведения.

Умеет: прогнозировать действие законов организации, в заданной практической ситуации подобрать индивидуальные стимулы для мотивации командного поведения, анализировать комплексные организационные проблемы и подбирать адекватные экономические, организационные и управленческие инструменты их разрешения, формулировать содержательные выводы по итогам изучения практической ситуации, проектировать действия по принятию взвешенного управленческого решения в проблемной ситуации, спланировать оперативную работу с возникшим сопротивлением изменениям.

Тип (форма) задания: задания на понимание.

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 1. На примере реальной организации и ситуации в ней продемонстрируйте составляющие организации (компоненты социальных систем), свойства организации как системы, действие законов и принципов организации.

Критерии оценки:

1. Приведённая организация и ситуация адекватны заданию – 1 балл.
2. Описаны составляющие организации – 1 балл.
3. Показана взаимосвязь между составляющими организации – 1 балл.
4. Организация охарактеризована как открытая система – 1 балл.
5. Показаны границы организации – 1 балл.
6. Показаны механизмы обратной связи в организации, обеспечивающие её устойчивость – 1 балл.
7. Продemonстрировано действие не менее 3-х законов организации – 1 балл за каждый пример.

Максимальное количество баллов – 9.

Задание 2. На примере ситуаций в организации продемонстрируйте действие базовых противоречий социальной организации:

Критерии оценки:

1. Продemonстрировано противоречие между личными и безличными факторами организации – 3 балла.
 2. Продemonстрировано противоречие между планомерным и спонтанным – 3 балла.
 3. Продemonстрировано противоречие между индивидуальным и общим – 3 балла.
- 1 балл – ситуация соответствует базовому противоречию социальной организации;
2 балла – описаны стороны противоречий в организации – 2 балла;
3 балла – ситуация охарактеризована как противоречие – 3 балла.

Максимальное количество баллов – 9.

Задание 3. На примере конкретных ситуаций в реальной организации продемонстрируйте действие специфических законов социальной организации.

Критерии оценки:

1. Продemonстрировано действие специфических законов социальной организации (закон оптимальной загрузки, закон эффективного восприятия, закон эффективного осмысления, закон установки, закон устойчивости информации, закон доходчивости информации) – 12 баллов (2 балла за пример одного закона).

Максимальное количество баллов – 12.

Задание 4.

На примере ситуаций в реальной организации продемонстрируйте действие коммуникативных барьеров и способы их преодоления.

Критерии оценки:

1. Описание проблемы соответствует действию коммуникативного барьера – 1 балл.
2. Рекомендации позволяют снизить/устранить влияние коммуникативного барьера – 1 балл.

Максимальное количество баллов – 10.

Задание 5.

Обоснуйте распределение ролей для следующих ситуаций создания команды:

- 1) профессиональная деятельность – 1 балл;
- 2) взаимодействие с внешней средой – 1 балл;
- 3) решение сложных проблем – 1 балл.

Максимальное количество баллов – 3.

Задание 6.

На примере ситуации создания проектной команды обоснуйте распределение ролей и задачи членам команды.

Критерии оценки:

1. Описание ситуации адекватно заданию – 1 балл.
2. Сформулирована цель создания команды, соответствующая ситуации – 1 балл.
3. Распределение ролей в команде обосновано, соответствует цели создания команды – 3 балла.
4. Сформулированы задачи членам команды в соответствии с ролью и целью создания команды – 2 балла.

Максимальное количество баллов – 7.

Задание 7.

На примере реальной организации покажите доминирование одного из типов организационной культуры. Оцените соответствие организационной культуры стратегии организации.

Критерии оценки:

1. Описание организации содержит признаки типа/типов организационных культур – 1 балл.
2. Приведены методы диагностики организационной культуры и результат по каждому методу – 1 балл.
3. Результаты диагностики организационной культуры демонстрируют доминирование одного из типов организационной культуры – 1 балл.
4. Оценка соответствия организационной культуры стратегии организации обоснована – 1 балл.

Максимальное количество баллов – 4.

Задание 8.

На примере реальной организации выявите дефекты организационной культуры и предложите рекомендации по её изменению.

Критерии оценки:

1. Описание организации соответствует заданию – 1 балл.
2. Описан доминирующий тип организационной культуры – 1 балл.
3. Сформулированы дефекты организационной культуры – 1 балл.
4. Сформулированы противоречия организационной культуры миссии и стратегии организации – 1 балл.
5. Предложен механизм устранения несоответствий организационной культуры – 1 балл.
6. Программа организационных изменений обоснована – 1 балл.

Максимальное количество баллов – 6.

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Выполненные задания оцениваются по шкале:

- 55% – 69% верно выполненных заданий – «удовлетворительно»;
- 70% – 85% верно выполненных заданий – «хорошо»;
- 86% – 100% верно выполненных заданий – «отлично».