

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Виталий Иванович

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 25.03.2025 10:04:26

Уникальный программный ключ:

a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярный государственный университет им. Н. М. Федоровского»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Организационный дизайн

Уровень образования: магистратура

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

Разработчик ФОС:

к.э.н., Доцент, Торгашова Н.А. _____

Торгашова Н.А.

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № №7 от 17.03.2025 г.

Заведующий кафедрой _____ к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

Фонд оценочных средств по дисциплине Организационный дизайн для текущей/промежуточной аттестации разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности / направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент на основе Рабочей программы дисциплины Организационный дизайн, утвержденной решением ученого совета от 17.03.2025 г., Положения о формировании Фонда оценочных средств по дисциплине (ФОС), Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ЗГУ, Положения о государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников по образовательным программам высшего образования в ЗГУ им. Н.М. Федоровского.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

Таблица 1. Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.4 Использует методы абстрактного мышления, анализа и синтеза для решения задач бизнеса
ПК-1 Способность сбора, обработки и анализа информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса	ПК-1.4 Использует методологию и критерии идентификации современных систем на стратегическом уровне

Таблица 2. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код результата обучения по дисциплине/ модулю	Оценочные средства текущей аттестации		Оценочные средства промежуточной аттестации	
			Наименовани е	Форма	Наименовани е	Форма
1 семестр						

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы.

2.1. Задания для текущего контроля успеваемости

1. Что такое организационный дизайн и какие цели он преследует?
2. Какие ключевые элементы входят в структуру организационного дизайна?
3. Каковы основные типы организационных структур и их особенности?
4. Чем отличаются иерархические и плоские организационные структуры?
5. Как влияет размер организации на её структуру и дизайн?
6. Какие факторы следует учитывать при выборе оптимальной организационной структуры?
7. Что такое матричная структура и когда она применяется?
8. Каким образом культура организации влияет на её дизайн?
9. Какие инструменты и методы используются для анализа текущей

организационной структуры?

10. Как осуществляется процесс реорганизации и какие этапы он включает?
11. Какие риски связаны с изменением организационной структуры?
12. Как обеспечить успешную реализацию изменений в организационном дизайне?
13. Какова роль лидера в процессе изменения организационной структуры?
14. Какие показатели используются для оценки эффективности организационного дизайна?
15. Каково влияние внешних факторов (экономических, политических, технологических) на организационный дизайн?
16. Какие современные тренды влияют на изменение организационных структур?
17. Какими способами можно повысить гибкость и адаптивность организации?
18. Как организационная структура связана с управлением человеческими ресурсами?
19. Как дизайн организации может способствовать инновационному развитию?
20. Какие подходы к организационному дизайну используются в международных компаниях?
21. Как можно интегрировать цифровые технологии в организационную структуру?
22. Какую роль играет коммуникация в эффективном функционировании организации?
23. Какие методы и инструменты используются для диагностики проблем в существующем организационном дизайне?
24. Как изменить организационную культуру для поддержки новых структурных изменений?
25. Как сбалансировать централизацию и децентрализацию власти в организации?
26. Как разработать стратегию организационного дизайна, учитывая долгосрочные цели компании?
27. Как поддерживать устойчивые конкурентные преимущества через организационный дизайн?
28. Как учитывать интересы различных заинтересованных сторон при изменении организационной структуры?
29. Как связать стратегические цели компании с дизайном её организационной структуры?
30. Как управлять изменениями в организационной структуре в условиях кризиса?
31. Как построить эффективные механизмы обратной связи внутри организации?
32. Как использовать бенчмаркинг для совершенствования организационного дизайна?
33. Как учесть специфику отрасли при создании организационной структуры?
34. Как создать команду, способную эффективно реализовать изменения в организационном дизайне?
35. Как оценивать результаты изменений в организационном дизайне?
36. Как предотвратить сопротивление изменениям со стороны сотрудников?
37. Как организовать работу виртуальных команд в рамках современной организационной структуры?
38. Как определить оптимальный уровень формализации процессов в

организации?

39. Как наладить эффективное взаимодействие между подразделениями в крупной организации?

40. Как внедрить принципы устойчивого развития в организационный дизайн?

41. Как сформировать систему управления знаниями в организации?

42. Как интегрировать принципы бережливого производства в организационный дизайн?

43. Как развивать лидерские качества у сотрудников для поддержки изменений в организационном дизайне?

44. Как выстроить систему мотивации, поддерживающую новый организационный дизайн?

45. Как сочетать традиционные и инновационные подходы в организационном дизайне?

46. Как улучшить координацию и сотрудничество между разными уровнями управления?

47. Как адаптироваться к быстрым изменениям внешней среды через организационный дизайн?

48. Как строить и поддерживать партнерские отношения с внешними организациями?

49. Как обеспечивать преемственность в управлении при изменениях в организационной структуре?

50. Каковы перспективы развития организационного дизайна в будущем?

2.2 Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

1. Историческое развитие организационного дизайна: от классической школы до современных подходов

2. Основные типы организационных структур и их применение в различных отраслях

3. Матричная структура организации: преимущества и недостатки

4. Иерархические и плоские структуры: сравнительный анализ

5. Влияние размера организации на её структуру и дизайн

6. Факторы, определяющие выбор оптимальной организационной структуры

7. Роль культуры в формировании и развитии организационного дизайна

8. Инновационные подходы к организационному дизайну в условиях цифровой трансформации

9. Процесс реорганизации: этапы, методы и инструменты

10. Оценка эффективности организационного дизайна: критерии и показатели

11. Лидерство и управление изменениями в процессе реорганизации

12. Глобализация и её влияние на организационный дизайн международных компаний

13. Цифровизация и её воздействие на организационные структуры

14. Организационный дизайн и управление человеческими ресурсами

15. Современные тренды в организационном дизайне: agile, holacracy и другие

16. Сбалансированное сочетание централизации и децентрализации власти в организации

17. Диагностика проблем в существующем организационном дизайне: методы и инструменты

18. Изменение организационной культуры для поддержки новых структурных изменений
19. Интеграция принципов устойчивого развития в организационный дизайн
20. Бенчмаркинг как инструмент совершенствования организационного дизайна
21. Формирование эффективных механизмов обратной связи в организации
22. Развитие лидерских качеств у сотрудников для поддержки изменений в организационном дизайне
23. Создание системы мотивации, поддерживающей новый организационный дизайн
24. Устойчивые конкурентные преимущества через организационный дизайн
25. Управление изменениями в организационной структуре в условиях кризиса
26. Организация работы виртуальных команд в рамках современной организационной структуры
27. Оптимальный уровень формализации процессов в организации
28. Координация и сотрудничество между разными уровнями управления
29. Адаптация к быстрым изменениям внешней среды через организационный дизайн
30. Партнёрские отношения с внешними организациями и их влияние на организационный дизайн
31. Преемственность в управлении при изменениях в организационной структуре
32. Будущее организационного дизайна: прогнозы и перспективы

1. Что такое организационный дизайн?

- а) Процесс выбора и реализации стратегии компании.
- б) Создание и поддержание эффективной структуры организации.
- в) Разработка маркетинговой стратегии.
- г) Процесс найма и отбора сотрудников.

Ответ: б) Создание и поддержание эффективной структуры организации. +

2. Какие основные типы организационных структур вы знаете?

- а) Иерархическая, матричная, плоская.
- б) Линейная, функциональная, дивизиональная.
- в) Централизованная, децентрализованная, гибридная.
- г) Проектная, продуктовая, географическая.

Ответ: а) Иерархическая, матричная, плоская. +

3. Какая структура характеризуется наличием нескольких уровней управления и четкой вертикалью подчинения?

- а) Матричная структура.
- б) Плоская структура.
- в) Иерархическая структура.
- г) Дивизиональная структура.

Ответ: в) Иерархическая структура. +

4. Что такое матричная структура организации?

- а) Структура, где сотрудники подчиняются одновременно двум или более руководителям.
- б) Структура, где все сотрудники имеют одинаковый статус.
- в) Структура, которая полностью исключает наличие руководителей.
- г) Структура, где каждый сотрудник имеет только одного непосредственного

начальника.

Ответ: а) Структура, где сотрудники подчиняются одновременно двум или более руководителям. +

5. Какая структура наиболее подходит для небольших компаний с простой структурой бизнеса?

- а) Иерархическая структура.
- б) Матричная структура.
- с) Плоская структура.
- д) Дивизиональная структура.

Ответ: с) Плоская структура. +

6. Что такое организационная культура и как она влияет на организационный дизайн?

- а) Организационная культура определяет стиль общения внутри компании.
- б) Организационная культура влияет на то, как принимаются решения и распределяется власть.
- с) Организационная культура определяет внешний вид офиса.
- д) Организационная культура регулирует финансовые потоки компании.

Ответ: б) Организационная культура влияет на то, как принимаются решения и распределяется власть. +

7. Какой из факторов НЕ является ключевым при выборе оптимальной организационной структуры?

- а) Размер компании.
- б) Тип бизнеса.
- с) Внешние экономические условия.
- д) Цвет стен в офисе.

Ответ: д) Цвет стен в офисе. +

8. Что такое процесс реорганизации и какие этапы он включает?

- а) Процесс реорганизации включает только смену названия компании.
- б) Процесс реорганизации включает диагностику текущей ситуации, разработку плана изменений, реализацию изменений и оценку результатов.
- с) Процесс реорганизации включает только увольнение части сотрудников.
- д) Процесс реорганизации включает только изменение логотипа компании.

Ответ: б) Процесс реорганизации включает диагностику текущей ситуации, разработку плана изменений, реализацию изменений и оценку результатов. +

9. Каковы основные риски, связанные с изменением организационной структуры?

- а) Потеря ключевых сотрудников, снижение мотивации, увеличение затрат.
- б) Увеличение доходов, рост мотивации, привлечение новых клиентов.
- с) Уменьшение конкуренции, снижение налогов, упрощение процедур.
- д) Рост продаж, расширение ассортимента, улучшение репутации.

Ответ: а) Потеря ключевых сотрудников, снижение мотивации, увеличение затрат.

+

10. Как обеспечить успешную реализацию изменений в организационном дизайне?

- а) Проводить регулярные собрания и обсуждать планы изменений.
- б) Поддерживать открытую коммуникацию, вовлекать сотрудников в процесс изменений, обучать персонал.
- с) Не информировать сотрудников о предстоящих изменениях, чтобы избежать сопротивления.
- д) Уволить всех несогласных с изменениями сотрудников.

Ответ: б) Поддерживать открытую коммуникацию, вовлекать сотрудников в процесс изменений, обучать персонал. +

11. Какова роль лидера в процессе изменения организационной структуры?

а) Лидер должен оставаться нейтральным и не вмешиваться в процесс.

б) Лидер должен инициировать и активно поддерживать изменения, обеспечивая необходимую поддержку сотрудникам.

с) Лидер должен делегировать все полномочия команде и не участвовать в процессе.

д) Лидер должен просто наблюдать за процессом и фиксировать результаты.

Ответ: б) Лидер должен инициировать и активно поддерживать изменения, обеспечивая необходимую поддержку сотрудникам. +

12. Какие показатели используются для оценки эффективности организационного дизайна?

а) Количество проданных товаров, объем выручки, рентабельность.

б) Скорость принятия решений, уровень удовлетворенности сотрудников, способность к инновациям.

с) Температура в офисе, цвет стен, количество комнат для переговоров.

д) Возраст сотрудников, стаж работы, образование.

Ответ: б) Скорость принятия решений, уровень удовлетворенности сотрудников, способность к инновациям. +

13. Как внешние факторы (экономические, политические, технологические) влияют на организационный дизайн?

а) Они никак не влияют на организационный дизайн.

б) Они требуют адаптации структуры и процессов компании к изменяющимся условиям.

с) Они приводят к уменьшению численности сотрудников.

д) Они увеличивают доходы компании.

Ответ: б) Они требуют адаптации структуры и процессов компании к изменяющимся условиям. +

14. Как организационная структура может способствовать инновационному развитию?

а) Ограничивая доступ к информации и ужесточая контроль над сотрудниками.

б) Создавая условия для сотрудничества и обмена идеями между различными отделами.

с) Устанавливая строгие правила и процедуры, исключая любые отклонения от стандарта.

д) Запрещая любые инициативы, исходящие от сотрудников.

Ответ: б) Создавая условия для сотрудничества и обмена идеями между различными отделами. +

15. Какую роль играют цифровые технологии в изменении организационных структур?

а) Они не оказывают никакого влияния на организационные структуры.

б) Они способствуют созданию более гибких и адаптивных структур, облегчают удаленную работу и коммуникации.

с) Они усложняют управление компанией и снижают эффективность.

д) Они уменьшают потребность в сотрудниках.

Ответ: б) Они способствуют созданию более гибких и адаптивных структур, облегчают удаленную работу и коммуникации. +

16. Как можно повысить гибкость и адаптивность организации?

а) Ужесточая контроль и увеличивая бюрократию.

б) Внедряя принципы agile и scrum, создавая кросс-функциональные команды.

с) Увеличивая количество уровней управления.

д) Закрывая доступ к новым технологиям.

Ответ: б) Внедряя принципы agile и scrum, создавая кросс-функциональные команды. +

17. Каким образом организационный дизайн связан с управлением

человеческими ресурсами?

- a) Никак не связан, это две независимые сферы.
- b) Организационный дизайн определяет структуру и процессы, в которых работают сотрудники, а управление человеческими ресурсами занимается подбором, развитием и мотивацией этих сотрудников.
- c) Организационный дизайн заменяет собой управление человеческими ресурсами.
- d) Организационный дизайн уменьшает важность управления человеческими ресурсами

.Ответ: b) Организационный дизайн определяет структуру и процессы, в которых работают сотрудники, а управление человеческими ресурсами занимается подбором, развитием и мотивацией этих сотрудников. +

18. Каково влияние глобализации на организационный дизайн международных компаний?

- a) Оно приводит к упрощению структуры и уменьшению количества подразделений.
- b) Оно требует создания более сложной и разветвленной структуры для эффективного управления международными операциями.
- c) Оно никак не влияет на организационный дизайн.
- d) Оно увеличивает количество локальных офисов.

Ответ: b) Оно требует создания более сложной и разветвленной структуры для эффективного управления международными операциями. +

19. Как интегрируются цифровые технологии в организационную структуру?

- a) Путём замены всех сотрудников на роботов.
- b) Через автоматизацию рутинных процессов, внедрение CRM-систем, использование облачных технологий и платформ для совместной работы.
- c) Через установку новых компьютеров в офисах.
- d) Через отказ от использования любых технологий.

Ответ: b) Через автоматизацию рутинных процессов, внедрение CRM-систем, использование облачных технологий и платформ для совместной работы. +

20. Какую роль играет коммуникация в эффективном функционировании организации?

- a) Она не важна, главное — выполнение задач.
- b) Эффективная коммуникация обеспечивает своевременное принятие решений, координацию действий и обмен информацией.
- c) Она замедляет рабочие процессы и отвлекает сотрудников.
- d) Она необходима только на уровне топ-менеджмента.

Ответ: b) Эффективная коммуникация обеспечивает своевременное принятие решений, координацию действий и обмен информацией. +

21. Какие методы и инструменты используются для диагностики проблем в существующем организационном дизайне?

- a) SWOT-анализ, PESTLE-анализ, интервью с сотрудниками, анализ финансовых показателей.
- b) Только финансовые отчеты.
- c) Только опросы сотрудников.
- d) Только анализ конкурентов.

Ответ: a) SWOT-анализ, PESTLE-анализ, интервью с сотрудниками, анализ финансовых показателей. +

22. Как изменить организационную культуру для поддержки новых структурных изменений?

- a) Проведите массовые увольнения и наймите новых сотрудников.
- b) Организуйте обучение и тренинги, поддерживайте открытые коммуникации,

поощряйте инициативу и нововведения.

с) Оставьте всё как есть, культура сама изменится.