


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Золотухина Елена Автономная некоммерческая организация высшего образования
Должность: Ректор «Московский региональный социально-экономический институт»
Дата подписания: 20.02.2022 15:23:08
Уникальный программный ключ:
ed74cad8f1c19aa426b59e780a391b3e6ee2e1026402f1b3f388bce49d1d570e

Программа одобрена
Ученым советом МРСЭИ
Протокол №10 от 30 июня 2021 г.

Утверждаю

Ректор  Золотухина Е.Н.



«30» июня 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.О.34 Теория организации**

**Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент**

Профиль Менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника бакалавр
Форма обучения – очная, очно-заочная

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Теория организации» разработана на основании:

– федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 970;

– учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования Менеджмент организации по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент;

– профессионального стандарта «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 августа 2018 г. № 564н;

– профессионального стандарта «Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 г. № 609н с изменением, внесенным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 декабря 2016 г. № 727н.

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана:

Тебиев Б.К., д.п.н., д.э.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления

Рецензенты:

Кузнецова Е.А., к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления

Рабочая программа дисциплины (модуля) обсуждена и утверждена на заседании кафедры государственного и муниципального управления

Протокол № 10 от «30» июня 2021 года

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины (модуля).....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.....	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)	6
5. Содержание дисциплины (модуля)	7
6. Самостоятельная работа студентов (СРС)	10
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	11
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	12
9. Образовательные технологии	13
10. Оценочные средства (ОС)	14
11. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями.....	49
12. Лист регистрации изменений	51

1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины «Теория организации» (далее – дисциплина) является ознакомление обучающихся с концептуальными основами организационных систем управления; создание целостной системы знаний о сущности организации как социальном объекте и универсальной функции управления; формирование комплекса знаний, умений и навыков, необходимых для квалифицированного управления на предприятиях, в организациях и бизнес-структурах.

Задачами дисциплины является:

- изучение эволюции теоретико-методологических подходов к анализу организации как социального объекта;
- формирование умения идентификации организационной культуры, организационной структуры управления, этапа жизненного цикла организации;
- овладения навыками анализа внешней среды конкретной организации с использованием современных методик;
- овладение навыками проектирования и реализации системы управления организацией, принятия организационных решений в условиях рыночной экономики;
- овладение навыками диагностики организационной структуры управления и организационной культуры с целью разработки перечня конкретных мероприятий для рационализации организационно-управленческой деятельности.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина относится к дисциплинам обязательной части блока Б1. Дисциплины (модули) учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования Менеджмент организации по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Знания, умения, навыки и компетенции, полученные обучающимися при изучении данной дисциплины, находят применение в творческой и научно-исследовательской деятельности, при подготовке курсовых работ и выпускной квалификационной работы.

Дисциплина изучается на 1 курсе во 2 семестре по очной форме обучения и на 2 курсе в 3 семестре по очно-заочной форме обучения, форма промежуточной аттестации – экзамен.

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

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Категория компетенций	Код и формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения
	ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.	ОПК-1.И-1. Использует термины, основные понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в контексте решения задач управленческой деятельности.	ОПК-1.И-1.3-1. Знает основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной управленческой деятельности.
			ОПК-1.И-1.У-1. Умеет использовать знания экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной управленческой деятельности.

		ОПК-1.И-2. Демонстрирует корректную постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой теории.	ОПК-1.И-2.3-1. Знает категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук. ОПК-1.И-2.У-1. Умеет формулировать и формализовать профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	ОПК-3.И-1. Обосновывает результаты решения стратегических и оперативных управленческих задач как в целом на уровне организации и ее подразделений, так и в отдельных функциональных областях менеджмента.	ОПК-3.И-1.3-1. Знает основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений	ОПК-3.И-1.У-1. Умеет обосновывать, разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения
		ОПК-3.И-2. Производит оценку результатов анализа и оптимизации организационно-управленческих решений	ОПК-3.И-2.3-1. Знает основные методы и модели оценки организационно-управленческих решений ОПК-3.И-2.У-1. Умеет оценивать ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений
		ОПК-3.И-3. Осуществляет оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды.	ОПК-3.И-3.3-1. Знает основные методы и модели оценки результатов и последствий организационно-управленческих решений ОПК-3.И-3.У-1. Умеет проводить оценку ожидаемых результатов, организационных и социальных последствий принятых решений

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- современные подходы к исследованию проблем управления организациями, типы и модели организаций, принципы, формы и законы развития организаций;
- специфику организации управления предприятиями и организациями различных организационно-правовых форм, характера и масштабов деятельности, различной структуры собственности

- сущность, основные понятия, категории теории организации;
- основные этапы развития научных взглядов на организацию, иметь представление о вкладе отечественных ученых в развитие теории организации;
- современные подходы и методы исследования в теории организации;
- основные модели и типы организаций;
- уметь:
 - учитывать эти факторы при построении системы управления организацией;
 - основные принципы, методы построения организационных структур;
 - основные подходы к оценке организационной культуры;
 - проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;
 - эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
 - организовывать процесс организационного проектирования, разрабатывать основные организационные документы;
 - применять современные технологии реинжиниринга и реструктуризации;
 - эффективно взаимодействовать с экспертами и консультантами при реализации проектов реинжиниринга и реструктуризации;
 - разрабатывать программы организационных изменений и преодолевать локальное сопротивление изменениям;
 - применять полученные в процессе обучения знания для принятия управленческих решений с учетом экономических, социальных, технических и других факторов
 - использовать современные подходы к исследованию проблем управления организациями с учетом специфики организации управления предприятиями и организациями различных организационно-правовых форм, характера и масштабов деятельности, различной структуры собственности;
- владеть:
 - методами анализа и моделирования бизнес-процессов организации;
 - методами поддержания и развития культуры организации, умением применять их в управлении персоналом организации.
 - понятийным аппаратом в области теории организации.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа). Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		2			
Аудиторные занятия (контактная работа)	54	54			
В том числе:	-	-		-	-
Лекции (Л)	18	18			
Практические занятия (ПЗ)	36	36			
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)*	54	54			
Вид промежуточной аттестации <i>экзамен</i>	36	36			
Общая трудоемкость:	часы	144	144		
	зачетные единицы	4	4		

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		3			
Аудиторные занятия (контактная работа)	32	32			
В том числе:	-	-		-	-
Лекции (Л)	12	12			
Практические занятия (ПЗ)	20	20			
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)*	76	76			
Вид промежуточной аттестации <i>экзамен</i>	36	36			
Общая трудоемкость:	часы	144	144		
	зачетные единицы	4	4		

* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом¹.

Дисциплина реализуется посредством проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся). В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в форме контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся. При реализации дисциплины предусмотрена аудиторная контактная работа и внеаудиторная контактная работа посредством электронной информационно-образовательной среды. Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме лекций и практических занятий. В лекциях раскрываются основные темы, которые входят в рабочую программу. На практических занятиях более подробно изучается программный материал в плоскости отработки практических умений и навыков и усвоения тем. Внеаудиторная контактная работа включает в себя проведение текущего контроля успеваемости в электронной информационно-образовательной среде.

5. Содержание дисциплины (модуля)

Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

(в академических часах)

Очная форма обучения

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Практические занятия
Раздел 1. Понятие организации, ее типы и модели	27	15	12	4		8
Раздел 2. Законы и принципы организации	27	13	14	6		8

для обучающихся по индивидуальному учебному плану – учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, для лиц, зачисленных для продолжения обучения в соответствии с частью 5 статьи 5 Федерального закона от 05.05.2014 №84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Раздел 3. Методические основы формирования структуры организации	27	13	14	4		10
Раздел 4. Развитие организации	27	13	14	4		10
Контроль, промежуточная аттестация	36					
Общий объем, часов	144	54	54	18	-	36
Форма промежуточной аттестации	экзамен					

Очно-заочная форма обучения

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Практические занятия
Раздел 1. Понятие организации, ее типы и модели	27	21	6	2		4
Раздел 2. Законы и принципы организации	27	19	8	4		4
Раздел 3. Методические основы формирования структуры организации	27	17	10	4		6
Раздел 4. Развитие организации	27	19	8	2		6
Контроль, промежуточная аттестация	36					
Общий объем, часов	144	76	32	12	-	20
Форма промежуточной аттестации	экзамен					

Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Наименование разделов (тем) дисциплины	Содержание раздела (тем)
Раздел 1. Понятие организации, ее типы и модели	<p>Предмет и метод теории организации. Организация как предмет исследования науки «Теория организации».</p> <p>Общеметодологические, философские методы в теории организации. Общенаучные подходы и методы исследования. Методология менеджмента и теории организации.</p> <p>Эволюция организационной теории. Развитие научных взглядов на организацию. Развитие организационно-управленческой мысли в России.</p> <p>Модели организации. «Закрытые» модели организации. «Открытые» модели организации. Организация как сложная иерархическая система, тесно взаимодействующая с внешней средой. Общественная модель организации. Другие модели организации.</p> <p>Типы организаций. Понятие социальной организации.</p> <p>Классификации организаций. Современные организационно-правовые формы организаций. Характер собственности,</p>

	принадлежность капитала и сфера деятельности. Российские хозяйственные организации.
Раздел 2. Законы и принципы организации	Законы организации. Закон синергии. Закон развития. Закон самосохранения. Закон единства анализа и синтеза. Закон пропорциональности и композиции. Закон информированности и упорядоченности. Принципы статической и динамической организации. Взаимосвязь законов организации. Системный подход в теории организации. Понятие и свойства системы. Классификация систем. Системный подход и его развитие. Процессы самоорганизации системы. Процессный и ситуационный подходы в теории организации. Процессный подход в теории организации. Ситуационный подход в теории организации. Связи, иерархия и полномочия в организациях. Связи в организациях. Иерархия в организациях. Полномочия в организациях.
Раздел 3. Методические основы формирования структуры организации	Структура управления и принципы ее построения. Структура управления. Теория Гласиера. Принципы построения организационных структур. Методы построения организационных структур и факторы, влияющие на выбор их типа. Методы построения организационных структур. Факторы, влияющие на выбор типа организационных структур. Норма управляемости. Типы организационных структур управления. Механистические (бюрократические) пирамидальные структуры. Линейная организационная структура управления. Функциональная структура управления. Дивизиональные структуры управления. Органические (адаптивные) структуры управления. Виды комитетов. Новые типы организационных структур. Организационное проектирование. Цели и факторы организационного проектирования. Процесс организационного проектирования. Методы проектирования организационных структур. Разработка основных организационных документов.
Раздел 4. Развитие организации	Культура организации. Понятие и структура организационной культуры. Классификация и оценка организационной культуры. Методы поддержания и развития культуры организации. Организационное развитие. Содержание понятия «развитие организации». Жизненный цикл организации. Концепции организационного развития. Организационное обучение. Обучающаяся организация. Цели и принципы организационного развития. Организационная диагностика. Понятие и задачи организационной диагностики. Виды организационной диагностики. Модели и принципы организационной диагностики. Этапы и методы организационной диагностики. Организационные изменения. Понятие и виды организационных изменений. Методы и этапы организационных изменений. Соппротивление организационным изменениям. Организационный консалтинг. Оценка эффективности развития организации.

6. Самостоятельная работа студентов (СРС)

6.1 Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема/Раздел	Индекс индикатора формируемой компетенции	Виды самостоятельной работы обучающихся	Количество часов	
			ОФО	ОЗФО
Раздел 1. Понятие организации, ее типы и модели	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2. ОПК-3.И-1. ОПК-3.И-2. ОПК-3.И-3.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	15	21
Раздел 2. Законы и принципы организации	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2. ОПК-3.И-1. ОПК-3.И-2. ОПК-3.И-3.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	13	19
Раздел 3. Методические основы формирования структуры организации	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2. ОПК-3.И-1. ОПК-3.И-2. ОПК-3.И-3.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	13	17
Раздел 4. Развитие организации	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2. ОПК-3.И-1. ОПК-3.И-2. ОПК-3.И-3.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию Выполнение заданий	13	19

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж

включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература

Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488801>

б) дополнительная литература

Теория организации : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 156 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01187-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489916>

Мардас, А. Н. Теория организации : учебное пособие для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 139 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06344-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490981>

в) программное обеспечение

В процессе изучения дисциплины используются офисный пакет MicrosoftOffice (MicrosoftOffice Word, MicrosoftOffice Excel, MicrosoftOffice PowerPoint) программа для просмотра и чтения файлов PDF AdobeAcrobatReader, программа для воспроизведения флэш-анимации в браузерах AdobeFlashPlayer, браузеры Google Chrome, Opera, Антивирус Касперского и DrWeb, программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro, программа для создания электронного учебника SunRavBookOfficeSunRav TestOfficePro.

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- Образовательная платформа Юрайт urait.ru

- Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" – <http://window.edu.ru/>
- Официальный сайт Счетной палаты Российской Федерации. – www.ach.gov.ru
- Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации. – www.minfin.ru
- Официальный сайт Федеральной налоговой службы. – www.nalog.ru
- Официальный сайт Федеральной таможенной службы. – www.customs.ru
- Официальный сайт Минэкономразвития РФ <http://economy.gov.ru/minec/main>
- Сайт Росбизнесконсалтинг <http://www.rbc.ru/>
- Справочно-правовая система «Консультант плюс».
- Справочно-правовая система «Гарант».
- <http://www.rncm.ru> – официальный сайт Общероссийского конгресса муниципальных образований;
- <http://www.citystrategy.leontief.ru> – сайт Ресурсного центра по стратегическому планированию (РЦСП).
- Сервер органов государственной власти Российской Федерации – <http://www.gov.ru/>
- Большая полнотекстовая библиотека правовой литературы – <https://naukaprava.ru/http://www.hr-zone.net/> – сайт, посвященный вопросам управления персоналом.
- <http://www.iteam.ru> – сайт, посвященный технологиям корпоративного управления.
- <http://www.eur.ru/> – библиотека управленческой и экономической литературы

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Институт располагает помещениями, которые представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Института.

Институт обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению (при необходимости).

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кабинет профессиональных дисциплин

(для проведения лекций и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации)

68 учебных мест, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, ноутбук, экран, учебная доска, наглядные учебные пособия по дисциплине, плакаты, дидактические средства обучения

Office Professional Plus 2016 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr035773 от 22 июля 2016 года, АО «СофтЛайн Трейд»

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013

Google Chrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО // бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

Читальный зал

(для проведения самостоятельной работы студентов)

30 учебных мест,

5 ноутбуков с выходом в интернет

OfficeProfessionalPlus 2016 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr035773 от 22 июля 2016 года, АО «СофтЛайн Трейд»

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013

GoogleChrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО // бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

Кабинет информатики

(для проведения самостоятельной работы студентов)

16 учебных мест, рабочее место преподавателя, 14 персональных компьютеров с выходом в интернет, магнитно-маркерная доска, мультимедийный проектор, ноутбук, принтер, экран, наглядные учебные пособия по дисциплине, плакаты, дидактические средства обучения

WindowsProfessional 7 RussianUpgradeAcademic OPEN, основание: MicrosoftOpenLicense Лицензия № 49155852, авторизационный номер лицензианта 69123958ZZE1310

WindowsProfessional 8.1 RussianUpgrade OLP NL AcademicEdition, Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайн Трейд"

WindowsRemoteDesktopServices CAL 2012 Russian OLP NL AcademicEditionUser CAL, основание Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайн Трейд"

Office Professional Plus 2013 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайнТрейд"

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013.

GoogleChrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО // бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

9. Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Семинарские (практические занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

В смешанном обучении с применением ДОТ студенты могут участвовать в синхронных занятиях семинарского типа в формате вебинаров и/или видеоконференций.

В смешанном обучении с применением ДОТ студенты могут осваивать лекционный материал в асинхронном режиме, готовить вопросы к синхронным семинарским (практическим) занятиям.

Для асинхронных занятий применяется следующая методика:

- повторение и закрепление предыдущей темы (раздела);
- изучение базовой и дополнительной рекомендуемой литературы, просмотр (прослушивание) медиаматериалов к новой теме (разделу);
- тезисное конспектирование ключевых положений, терминологии, алгоритмов;
- самостоятельная проверка освоения материала через интерактивный фонд оценочных средств (тесты);
- выполнение рекомендуемых заданий;
- фиксация возникающих вопросов и затруднений.

10. Оценочные средства (ОС)

10.1 Описание используемых образовательных технологий и оценки уровней результатов обучения

Индикатор	Образовательный результат	Способ измерения
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.		
ОПК-1.И-1. Использует термины, основные понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в контексте решения задач управленческой деятельности.	ОПК-1.И-1.3-1. Знает основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной управленческой деятельности.	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование
	ОПК-1.И-1.У-1. Умеет использовать знания экономической, организационной и	Тестирование, Выполнение заданий

	управленческой теорий в профессиональной управленческой деятельности.	
ОПК-1.И-2. Демонстрирует корректную постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой теории.	ОПК-1.И-2.3-1. Знает категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук.	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование
	ОПК-1.И-2.У-1. Умеет формулировать и формализовать профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук	Тестирование, Выполнение заданий
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.		
ОПК-3.И-1. Обосновывает результаты решения стратегических и оперативных управленческих задач как в целом на уровне организации и ее подразделений, так и в отдельных функциональных областях менеджмента.	ОПК-3.И-1.3-1. Знает основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование
	ОПК-3.И-1.У-1. Умеет обосновывать, разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения	Тестирование, Выполнение заданий
ОПК-3.И-2. Производит оценку результатов анализа и оптимизации организационно-управленческих решений	ОПК-3.И-2.3-1. Знает основные методы и модели оценки организационно-управленческих решений	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование
	ОПК-3.И-2.У-1. Умеет оценивать ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений	Тестирование, Выполнение заданий
ОПК-3.И-3. Осуществляет оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды.	ОПК-3.И-3.3-1. Знает основные методы и модели оценки результатов и последствий организационно-управленческих решений	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование
	ОПК-3.И-3.У-1. Умеет проводить оценку ожидаемых результатов, организационных и социальных последствий принятых решений	Тестирование, Выполнение заданий

10.2 Критерии и шкалы интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Критерии Оценка	Шкала уровня сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имеют место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Выполнены все задания в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имеют место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучения.	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству профессиональных задач.	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных профессиональных задач.	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных профессиональных задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Минимально допустимый (пороговый)	Средний	Высокий

10.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код и содержание компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций	
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.	ОПК-1.И-1. Использует термины, основные понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в контексте решения задач управленческой деятельности.	ОПК-1.И-1.3-1. Знает основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной управленческой деятельности.	Этап формирования знаний	
		ОПК-1.И-1.У-1. Умеет использовать знания экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной управленческой деятельности.	Этап формирования умений	
	ОПК-1.И-2. Демонстрирует корректную постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой теории.	ОПК-1.И-2.3-1. Знает категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук.	Этап формирования знаний	
		ОПК-1.И-2.У-1. Умеет формулировать и формализовать профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук	Этап формирования умений	
	ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	ОПК-3.И-1. Обосновывает результаты решения стратегических и оперативных управленческих задач как в целом на уровне организации и ее подразделений, так и в отдельных функциональных областях менеджмента.	ОПК-3.И-1.3-1. Знает основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений	Этап формирования знаний
			ОПК-3.И-1.У-1. Умеет обосновывать, разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения	Этап формирования умений
ОПК-3.И-2. Производит оценку результатов анализа и оптимизации организационно-управленческих решений		ОПК-3.И-2.3-1. Знает основные методы и модели оценки организационно-управленческих решений	Этап формирования знаний	
		ОПК-3.И-2.У-1. Умеет оценивать ожидаемые результаты предлагаемых	Этап формирования умений	

		организационно-управленческих решений	
	ОПК-3.И-3. Осуществляет оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды.	ОПК-3.И-3.3-1. Знает основные методы и модели оценки результатов и последствий организационно-управленческих решений	Этап формирования знаний
		ОПК-3.И-3.У-1. Умеет проводить оценку ожидаемых результатов, организационных и социальных последствий принятых решений	Этап формирования умений

Перечень вопросов к экзамену

Экзамен – форма оценки сформированности общих и профессиональных компетенций или их совокупности по итогам изучения дисциплины (модуля) / практике или ее части. Результаты сдачи экзаменов оцениваются отметкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Форма проведения экзамена устанавливается преподавателем по дисциплине. Все основные вопросы распределяются по экзаменационным билетам. Перечень вопросов, количество вопросов в билете и их распределение по билетам утверждаются на заседании кафедры. Билеты должны быть подписаны экзаменатором и заведующим кафедрой. Каждому студенту независимо от того, который раз сдается экзамен, должна быть предоставлена возможность случайным образом получить один из экзаменационных билетов. Структура и содержание дополнительных экзаменационных заданий определяется преподавателем, ответственным за чтение курса. Экзаменационные задания могут быть подготовлены в форме открытых вопросов, тестов и практических заданий.

При устной форме экзамена экзаменатору предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы в рамках отведенного для ответа на экзамене временного норматива. При этом каждый студент в процессе занятий и консультаций должен быть ознакомлен с программой курса, содержанием минимальных требований, которым необходимо удовлетворять для получения положительной оценки по курсу, и критериями дифференциации оценки.

1. Организация как предмет исследования науки «Теория организации»
2. Общеметодологические, философские методы в теории организации
3. Общенаучные подходы и методы исследования
4. Методология менеджмента и теории организации
5. Развитие научных взглядов на организацию
6. Развитие организационно-управленческой мысли в России
7. «Закрытые» модели организации
8. «Открытые» модели организации
9. Организация как сложная иерархическая система, тесно взаимодействующая с внешней средой
10. Общественная модель организации
11. Другие модели организации
12. Понятие социальной организации
13. Классификации организаций
14. Современные организационно-правовые формы организаций
15. Характер собственности, принадлежность капитала и сфера деятельности
16. Российские хозяйственные организации

17. Закон синергии
18. Закон развития
19. Закон самосохранения
20. Закон единства анализа и синтеза
21. Закон пропорциональности и композиции
22. Закон информированности и упорядоченности
23. Принципы статической и динамической организации
24. Взаимосвязь законов организации
25. Понятие и свойства системы
26. Классификация систем
27. Системный подход и его развитие
28. Процессы самоорганизации системы
29. Процессный подход в теории организации
30. Ситуационный подход в теории организации
31. Связи в организациях
32. Иерархия в организациях
33. Полномочия в организациях
34. Структура управления
35. Теория Гласиера
36. Принципы построения организационных структур
37. Методы построения организационных структур
38. Факторы, влияющие на выбор типа организационных структур
39. Норма управляемости
40. Механистические (бюрократические) пирамидальные структуры
41. Линейная организационная структура управления
42. Функциональная структура управления
43. Дивизиональные структуры управления
44. Органические (адаптивные) структуры управления
45. Виды комитетов
46. Новые типы организационных структур
47. Цели и факторы организационного проектирования
48. Процесс организационного проектирования
49. Методы проектирования организационных структур
50. Разработка основных организационных документов
51. Понятие и структура организационной культуры
52. Классификация и оценка организационной культуры
53. Методы поддержания и развития культуры организации
54. Содержание понятия «развитие организации»
55. Жизненный цикл организации
56. Концепции организационного развития
57. Организационное обучение. Обучающаяся организация
58. Цели и принципы организационного развития
59. Понятие и задачи организационной диагностики
60. Виды организационной диагностики
61. Модели и принципы организационной диагностики
62. Этапы и методы организационной диагностики
63. Понятие и виды организационных изменений
64. Методы и этапы организационных изменений
65. Сопротивление организационным изменениям
66. Организационный консалтинг
67. Оценка эффективности развития организации

Критерии оценивания:

- правильность ответа на вопрос;
- полнота ответа;
- степень понимания содержания предмета;
- логика и аргументированность изложения материала;
- логика и аргументированность изложения;
- приведение примеров, демонстрирующих умение и владение полученными знаниями по темам дисциплины в раскрытии поставленных вопросов;
- культура ответа.

Описание шкалы оценивания

Оценка «отлично» ставится студенту, если он не только точно и грамотно сформулировал ответ на вопросы билета, но и продемонстрировал сформированность соответствующих компетенций, продемонстрировал способность приводить примеры, аргументировать выводы, формулируемые при ответе. Кроме того, студент должен правильно ответить на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» ставится студенту, который в целом вполне правильно сформулировал ответ на вопрос, но не смог проиллюстрировать свой ответ примерами, провести параллели с современным состоянием данного вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если он не совсем точно дает определения и не может ответить точно на дополнительные вопросы преподавателя.

В противном случае студент получает оценку «неудовлетворительно».

Тематика курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине не предусмотрена учебным планом.

10.4 Оценочные средства для оценки текущей успеваемости студентов

Характеристика ОС для обеспечения текущего контроля по дисциплине

Тема/Раздел	Индекс индикатора формируемой компетенции	ОС	Содержание задания
Раздел 1. Понятие организации, ее типы и модели	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2. ОПК-3.И-1. ОПК-3.И-2. ОПК-3.И-3.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел 2. Законы и принципы организации	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2. ОПК-3.И-1. ОПК-3.И-2. ОПК-3.И-3.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел 3. Методические основы формирования структуры организации	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2. ОПК-3.И-1. ОПК-3.И-2. ОПК-3.И-3.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел 4. Развитие организации	ОПК-1.И-1. ОПК-1.И-2. ОПК-3.И-1. ОПК-3.И-2. ОПК-3.И-3.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий

Перечень вопросов к устному опросу

Устный опрос призван сформировать знания по дисциплине. Подготовка к устному опросу осуществляется в ходе самостоятельной работы и включает в себя изучение материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. Опрос предполагает устный ответ на основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя или группы. Ответ должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение.

Раздел 1. Понятие организации, ее типы и модели

В чем заключается суть организации как предмета исследования?

Что изучает теория организации как наука?

С какими науками тесно связана теория организации?

В чем связь и отличие теории организации и менеджмента?

В чем заключается вклад психологии в теорию организации?

В чем заключается вклад социологии в теорию организации?

Как связана теория организации с экономическими науками?

Какие общеметодологические, философские методы исследования вы знаете?

В чем отличие метафизического и диалектического методов исследования?

Что такое тектология?

Какие общенаучные подходы и методы вы знаете?

Что представляет собой наблюдение как метод исследования организаций?

В чем заключается исторический метод исследования организаций?

Что такое анализ и синтез?

Назовите основные отличия между такими методами исследования, как наблюдение и эксперимент.

Что означает принцип единства исторического и логического подходов?

Поясните, в чем преимущества использования метода классификации.

В чем состоит вклад А. Богданова в теорию организации?

Как развивалась концепция организации в течение XX в.? С чем были связаны основные изменения?

Какое значение для развития теории организации имеет теория хаоса?

Назовите ключевые моменты современной системы подходов к теории организации.

О ком из ученых можно сказать, что он заложил основы теории организации?

В чем состоит вклад М. П. Фоллет в теорию организации?

Кто из ученых впервые рассмотрел организацию как социальную систему, состоящую из неформальных групп?

Охарактеризуйте вклад представителей административной школы менеджмента в развитие теории организации.

Кто занимался количественными исследованиями в теории организации?

В чем состоит вклад Р. Лайкерта в развитие теории организации?

Что представляет собой организация с позиции школы социальных систем?

В чем состоит вклад Ч. Барнарда в теорию организации?

В чем состоит вклад Людвиг фон Берталанфи в теорию организации?

Какие авторы и когда впервые начали рассматривать организацию как открытую систему?

Кто из современных западных ученых внес наиболее значительный вклад в развитие теории организации?

В каких направлениях ведутся современные исследования по теории организации?

Охарактеризуйте концепцию формирования жизнеспособных структур Г. Минцберга.

Кто из ученых стоял у истоков создания организационной теории в России?

Какие этапы можно выделить в развитии теории организации в России?

Перечислите наиболее ярких представителей отечественной организационной мысли в 1920-1930-е гг.

Что означает Закон организационной суммы О. А. Ерманского?

В чем состоит вклад А. А. Богданова в теорию организации?

Перечислите основные тезисы «Тектологии» А. А. Богданова.

В чем состоит вклад Ицхака Адизеса в развитие теории организации?

Кто из современных исследователей занимается изучением организационной культуры?

Кого из отечественных авторов вы можете причислить к наиболее выдающимся ученым в области исследования теории организации?

Что такое «модель организации»?

В чем отличие «закрытых» и «открытых» моделей организации?

Перечислите наиболее известные «закрытые» модели организации.

Назовите достоинства и недостатки механистической модели организации.

Что такое тейлоризм?

Для решения каких задач удобно использовать модель «организация-машина», разработанную А. Файолем и Л. Урвиком?

Назовите основные характеристики бюрократической модели организации М. Вебера.

Согласны ли вы с убеждением М. Вебера, что бюрократическая модель организации является идеальной?

Какие исследователи продолжили и развили концепцию идеальной бюрократии М. Вебера?

На чем базируется модель «организация-община», разработанная Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергером?

Что такое «общественная модель организации», какими характеристиками она обладает?

Охарактеризуйте «естественную» модель организации (Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Этциони).

Охарактеризуйте социотехническую модель организации.

Назовите основные характеристики политической модели организации, предложенной М. Крозье.

Что такое «институции» в институциональной модели, разработанной Д. Нортом?

В чем особое значение кибернетического подхода к исследованию организации?

Какие факторы развития экономики и общества повлияли на развитие представлений об организации?

Как эволюционировали представления об организации в течение XX в.?

Какие современные модели организации представляются вам наиболее интересными?

На основе какой модели вы бы предпочли проводить исследование организации, работающей в сфере промышленного производства?

Что такое социальная организация?

Какие виды социальных организаций вы знаете?

Является ли трудовая организация саморегулирующейся системой?

Какие подсистемы вы можете выделить в трудовой организации?

В чем различия формальной и неформальной организации?

Что такое неформальная организация, по Р. Дабину?

Как можно классифицировать неформальные организации?

Какие подходы к классификации организаций вы можете назвать?

Назовите основные критерии, которые могут лежать в основе отнесения компании к малому, среднему или крупному бизнесу.

Назовите основные организационно-правовые формы, распространенные за рубежом.

В чем отличие полного товарищества от командитного?

Что означает понятие «ограниченная ответственность» для участников общества с ограниченной ответственностью?

В чем преимущества организации предприятия в форме акционерного общества?

Какие организационные формы предприятий существуют в законодательствах стран - членов ЕС?

Чем филиал отличается от представительства?

В чем отличие филиалов от дочерних компаний?

Охарактеризуйте особенности унитарных предприятий.

Какие виды некоммерческих организаций предусмотрены российским законодательством?

Могут ли некоммерческие организации получать прибыль?

Какое значение для предпринимателей имеет выбор организационно-правовой формы компании?

Какие виды объединений компаний вы знаете?

Чем отличается концерн от холдинга?

Какие факторы необходимо учитывать, выбирая организационно-правовую форму предприятия?

В чем отличие общества с ограниченной ответственностью от закрытого акционерного общества?

Раздел 2. Законы и принципы организации

Что такое зависимость, закон, закономерность?

Каковы основополагающие законы теории организации?

Что такое закон синергии, и как он действует?

Что такое синергетический эффект?

В чем значение синергетического эффекта для практики управления?

Кем и когда был введен термин «синергетика»?

Перечислите и поясните принципы закона развития.

Приведите примеры проявления принципа инерции в природе, науке, общественной жизни.

В каких системах наблюдается самоорганизация?

В чем заключается суть закона самосохранения?

Как проявляется закон самосохранения в биологических и социальных системах?

Что такое закон единства анализа и синтеза? Приведите примеры совместного проявления процессов анализа и синтеза в природе и обществе.

В чем суть закона пропорциональности и композиции?

Что такое закон информированности и упорядоченности?

Перечислите и поясните принципы статической и динамической организации.

Какие виды синергизма выделяет И. Ансофф?

Поясните, что такое управленческий синергизм в классификации И. Ансоффа.

Почему выживание организации в современной теории управления и организации рассматривается в качестве одного из важнейших критериев оценки эффективности организации?

Какое значение имеет знание законов организации для осуществления эффективной управленческой деятельности?

Приведите примеры синергетического эффекта в обучении, медицине, психологии, социологии, экономике, маркетинге и информационных технологиях или других знакомых вам областях.

Объясните взаимосвязь между выживанием, равновесием и устойчивостью системы.

Какой закон организации отражает русская пословица «Где тонко, там и рвется»?

В чем заключаются особенности устойчивости закрытых и открытых систем?

Определите связь между законом самосохранения и понятием адаптации организации

Какие законы организации необходимо учитывать при распределении прибыли и формировании дивидендной политики акционерного общества?

Что общего и в чем различия между понятиями «система» и «организация»?

Что такое системный подход в теории организации?

В какие годы стал развиваться системный подход в теории организации?
 Назовите основные этапы в развитии системного подхода.
 Что такое кибернетика?
 Какие подходы к определению систем вы знаете?
 Как определял систему Л. фон Берталанфи?
 Какие свойства систем вы знаете?
 Какие виды систем вам известны?
 Что такое процессы самоорганизации системы?
 В чем заключаются характеристики организации с точки зрения системного подхода?
 Какие системы называются открытыми?
 Что называется входами и выходами открытой системы?
 Открытой или закрытой системой является организация?
 Приведите примеры открытых и закрытых, детерминированных и стохастических систем.

В чем сущность и взаимосвязь свойств целостности и эмерджентности?
 Приведите пример проявления свойств целостности и эмерджентности для биологических и социальных систем.

Какова роль руководителя фирмы исходя из системных свойств организации?
 Что такое эффективность организации, как она определяется?
 В чем заключается свойство адаптивности системы?
 Что представляют собой обратные связи в организационной системе? Приведите примеры.

Какие уровни иерархии систем выделял Боулдинг? Приведите примеры таких систем.
 В чем суть процессного подхода в теории организации?
 В чем отличие функционального и процессного подходов?
 Назовите основные недостатки функционального подхода.
 Какие известные управленческие концепции разработаны на базе процессного подхода?
 Что такое бизнес-процесс? Какие бизнес-процессы существуют?
 Как рассматривается деятельность организации с позиции процессного подхода?
 Назовите основные преимущества процессного подхода по сравнению с функциональным.

Какие общие ключевые моменты объединяют системный и процессный подходы в рассмотрении организации?
 Какие авторы занимались развитием процессного подхода?
 Что такое ситуация с позиций ситуационного подхода?
 Кому принадлежит авторство названия ситуационной теории управления?
 В какие годы начал развиваться ситуационный подход в теории организации?
 Назовите ключевые принципы ситуационного подхода в теории организации.
 Что включают в себя технологии ситуационного анализа?
 Могут ли ситуационный и процессный подходы применяться одновременно?
 Опишите, какой вклад в развитие ситуационного подхода внесли исследования Дж. Вудворд.

Какой вклад в развитие ситуационного подхода внесли исследования, проведенные Т. Бернсом и Г. Сталкером в 1960-1961 гг.?
 Какие ситуационные теории в управлении организацией вам известны?
 Согласны ли вы с утверждением, что эффективность организации зависит от степени ее соответствия внешней среде? Приведите примеры.

Влияние каких ситуационных факторов изучалось учеными, разрабатывавшими основы ситуационного подхода?
 Как вы считаете, какие подходы оказывают наибольшее влияние на теорию организации в XXI в.?
 Могут ли системный и ситуационный подходы применяться одновременно?
 Какие виды связей существуют в организации?

В чем отличие вертикальных и горизонтальных связей?
Что такое линейные и функциональные связи?
Как вы считаете, формальные или неформальные связи имеют более высокое значение при решении организационных проблем?
Должен ли менеджер пытаться устранить или ослабить неформальные связи в организации, если ему кажется, что они мешают работе? К каким позитивным и негативным последствиям это может привести?
Нужно ли пытаться формализовать неформальные связи? К каким позитивным и негативным последствиям это может привести?
Поясните, как проявляется иерархия в биологических, технических и социальных системах. Приведите примеры.
Какие виды иерархии в организации вы знаете?
Какие организационные проблемы связаны с понятием иерархии?
Обязательно ли наличие иерархии в организации, или в современных организациях иерархии может и не быть?
Как взаимосвязаны такие понятия, как полномочия и ответственность?
Что такое организационные и линейные полномочия?
Что вам известно о полномочиях консультативного, обслуживающего и личного аппаратов?
Как вы считаете, можно ли делегировать ответственность?
Как вы считаете, на чем может быть основана власть в организации?
Файоль подчеркивал, что власть немыслима без ответственности. Как вы считаете, всегда ли выполняется этот принцип?
В чем состоит позитивное значение власти в организации?
В чем отличие понятий «полномочия» и «власть»?
От каких факторов зависит возможность и масштабы делегирования полномочий в организации?
Как влияет на эффективность делегирования полномочий наличие или отсутствие качественных коммуникаций в организации?
Что такое децентрализация? Какие организации считаются децентрализованными?
Как определить оптимальную степень централизации-децентрализации в организации?
Существует ли иерархия в неформальных организациях?

Раздел 3. Методические основы формирования структуры организации
Как определить понятие «структура управления»?
Кто из авторов первым начал заниматься принципами разработки эффективных структур управления организацией?
Как вы считаете, в какой степени сегодня актуальны принципы А. Файоля, относящиеся к построению организационной структуры?
Какие типы организационных структур выделял Г. Минцберг?
Какие характеристики современных структур, по Г. Минцбергу, входят в противоречие с принципами А. Файоля?
Объясните смысл теории организационного потенциала И. Ансоффа.
В чем сходство взглядов И. Ансоффа и А. Чандлера на взаимосвязь стратегии и структуры организации (см. также п. «Ситуационный подход в теории организации»)?
Какие изменения в экономике и обществе повлияли на изменение традиционных типов организационных структур?
В чем значение теории Гласиера для развития теории формирования организационных структур?
Каково практическое применение теории Гласиера?
Кто из ученых занимался разработкой принципов формирования организационных структур управления?
Перечислите основные принципы построения организационных структур.

Что такое цели организации? Какие виды целей в организации можно выделить?
Какова структура целей организации? Что такое иерархия целей?
Что означает программно-целевой подход к построению систем управления?
В чем состоит суть принципа равновесия?
Какие принципы разделения труда вы знаете?
В чем суть принципа координации (кооперации)?
Объясните, какая взаимосвязь существует между принципами специализации и координации.
Что такое организационный контроль (самоконтроль)?
Какие пути снижения управленческих расходов вы знаете?
Являются ли перечисленные принципы абсолютными, или необходимость их применения зависит от конкретных условий и специфики организации?
Что такое метод? Что такое «методы построения организационных структур управления»?
Какие методы построения организационных структур вам известны?
На какие основные группы можно разделить отделы и службы производственного предприятия? По какому принципу проводится группировка?
Назовите основные преимущества и недостатки метода разделения по функциям.
Какими организациями при построении организационной структуры используется метод разделения по производимой продукции?
В чем преимущества метода разделения по группам потребителей? Может ли применение такого метода лечь в основу конкурентных преимуществ компании?
Приведите примеры.
Может ли метод разделения по рабочим сменам применяться не только в производственных компаниях, но и в сфере услуг?
Приведите примеры.
Как вы считаете, метод разделения по географическому положению применяется только в крупных компаниях? Каков минимальный размер компании для того, чтобы данный метод мог быть применен?
Какие факторы влияют на выбор типа организационной структуры?
Как уровень квалификации работника влияет на тип организационной структуры?
Поясните, как характер руководителя компании может влиять на выбор типа организационной структуры.
Что такое централизация и децентрализация?
Что такое норма управляемости?
Назовите основные методы определения оптимальной нормы управляемости.
Как вы считаете, насколько необходимо нормирование труда управленческого персонала?
Какой фактор, определяющий норму управляемости, исследовал французский математик и консультант по управлению В. Грейкунас? Какие выводы он сделал?
Какие факторы рекомендует учитывать при определении оптимального количества подчиненных Американский Совет национальной промышленной конференции (экономическая исследовательская организация США)?
Почему и как различаются нормы численности подчиненных на различных уровнях управленческой иерархии?
Как влияет на норму управляемости сложность и технология выпуска продукции?
Чем опасна чрезмерная загрузка линейных руководителей?
Назовите два основных класса организационных структур.
Назовите основные характеристики механистических структур управления.
Какой автор обосновал концепцию рациональной бюрократии? Какими признаками обладает идеальная бюрократическая структура в соответствии с его концепцией?
Хотели бы вы работать в бюрократической организации (по Веберу)? Какие преимущества и недостатки для работника вы видите в такой организации?

Какие виды организационных структур относятся к механистическим (бюрократическим)?

Охарактеризуйте линейную организационную структуру. В каких организациях она применяется?

Назовите основные достоинства и недостатки линейной структуры. Какими мерами можно попытаться преодолеть эти недостатки?

В чем основные отличия линейных и функциональных структур?

Какой из типов организационных структур наиболее распространен среди компаний малого и среднего бизнеса в современном мире?

Опишите основные уровни управления в линейно-функциональных структурах. Какие основные задачи перед ними ставятся?

В каких условиях деятельность организаций, структура управления которых построена по линейно-функциональному принципу, наиболее успешна?

Опишите основные разновидности линейно-функциональных структур управления.

Как вы считаете, можно ли проследить эволюцию организационных структур? Какие из них появились раньше, а какие позже? С какими факторами это было связано?

Каковы основные преимущества дивизиональной структуры по сравнению с линейно-функциональной?

Какие виды дивизиональных структур выделяются? От каких факторов зависит тип дивизиональной структуры?

Назовите основные недостатки дивизиональной структуры. Какие управленческие меры позволили бы в какой-то степени преодолеть эти недостатки?

Назовите основные виды органических (адаптивных) организационных структур.

Что означает понятие «органический» и «адаптивный» в названии типа организационных структур? Какие общие характеристики таких структур можно выделить?

Можно ли сказать, что матричная структура - это гибрид линейнофункциональной и проектной структур? Существуют ли у такой структуры новые характеристики, не свойственные ни линейно-функциональной, ни проектной структурам?

Какие классические принципы управления (построения организационных структур управления) нарушаются в матричной структуре?

Какие новые типы организационных структур вы знаете? В чем состоит их основное отличие от классических структур?

Охарактеризуйте сетевую организацию. Приведите примеры, какие организации могут иметь такую структуру.

Кем и когда был введен термин «многомерная организация»? Назовите основные характеристики таких структур.

С какими факторами связано появление и развитие виртуальных структур? Как вы считаете, могут ли все структуры со временем стать виртуальными?

Почему концепция «внутренних рынков» противоречит иерархической структуре? Могут ли компании с традиционной организационной структурой использовать данную концепцию?

Какие основные тенденции в развитии организационных структур можно выделить?

Можно ли выделить наиболее предпочтительный, эффективный вид организационной структуры, который можно было бы рекомендовать всем предприятиям?

Можно ли выделить наиболее предпочтительный, эффективный вид организационной структуры, который можно было бы рекомендовать предприятиям определенной отрасли?

Можно ли выделить наиболее предпочтительный, эффективный вид организационной структуры, который можно было бы рекомендовать определенному типу предприятий, сходных по размеру и производимой продукции?

Дайте определения понятиям «проект», «проектирование», «организационное проектирование».

Перечислите стадии процесса организационного проектирования, раскройте их содержание.

Какие методы проектирования организационных структур вы знаете?
В чем причины корректировки структуры организации? В каких случаях необходимо реформирование организационной структуры?
Что такое реинжиниринг бизнес-процессов?
Как соотносятся понятия «реинжиниринг» и «реструктуризация»?
Какие критерии используются для оценки действующей организационной структуры?
Как часто нужно проводить оценку действующей организационной структуры?
Чем на практике может быть обусловлен выбор метода организационного проектирования?
В чем особенности использования методов организационного моделирования?
В чем суть метода структуризации целей? Для решения каких задач он используется?
Что включает в себя регламентация организационной структуры? Что такое «регламент»? В какой степени организационная структура должна быть регламентирована?
Каково назначение организационной документации?
Какие виды организационных документов вы знаете?
Какие разделы должно включать Положение об организационной структуре?
Какова структура положений о подразделениях, в каком порядке они разрабатываются?
Опишите технологию разработки и утверждения должностных инструкций.
Как вы считаете, для кого в большей степени необходима должностная инструкция - для работника или работодателя? Как должностная инструкция защищает права работника?
Какие лица могут быть задействованы в разработке Положения об организационной структуре, положений о подразделениях и должностных инструкций?
Как часто должны вноситься изменения в основные организационные документы и должностные инструкции?

Раздел 4. Развитие организации

Что такое организационная культура?
Назовите основные составляющие организационной культуры.
Назовите основные свойства организационной культуры.
Какую роль играют в организации традиции?
Для чего предназначены в организациях ритуалы и церемонии? Приведите примеры ритуалов и церемоний.
Какие функции выполняет организационная культура?
В чем различия сильной и слабой организационной культуры?
Опишите модель организационной культуры Э. Шайна.
В чем суть модели Г. Хофштеда?
Какие типы организационных культур вы знаете?
Что такое азбука (АВС) корпоративной культуры У. Холла?
Что вы можете сказать о типологии управленческих культур Ч. Хенди (культура Зевса, Аполлона, Афины, Диониса)?
Назовите и кратко охарактеризуйте основные типы организационной культуры, по К. Кэмерону и Р. Куинну.
Какие модели могут использоваться для оценки национальных различий в организационной культуре?
Какие методы поддержания и развития культуры организации вам известны?
В чем заключаются принципы выбора наименования организации?
Какие практические рекомендации по развитию культуры организации вы можете дать?
Какие факторы влияют на формирование организационной культуры?
Как взаимосвязаны тип организационной культуры и стиль лидерства в организации?
Что такое организационные субкультуры? Какую роль они играют в деятельности организации?
Что включает в себя понятие «развитие»?
Почему организации необходимо обновляться и развиваться?

Что такое жизненный цикл организации, из каких этапов он состоит?
 Перечислите известные вам модели жизненного цикла организации.
 В чем суть модели организационного развития Л. Данко?
 Раскройте суть концепции эволюционного развития Грейнера.
 Что понимается под термином «организационное развитие» в современной теории организации? Есть ли отличие в понятиях «развитие организации» и «организационное развитие»?

Какие авторы разрабатывали концепцию организационного развития?
 Какой вклад в разработку концепции организационного развития внес К. Левин?
 Раскройте суть модели «исследование действием» К. Левина.
 Раскройте суть «шаговой» модели осуществления изменений К. Левина.
 Что такое концепция организационного обучения?
 Назовите три типа организационного обучения, выделенные К. Арджирнсом и Д. Шопом.

Перечислите основные характеристики обучающейся организации.
 Назовите основные «умения» организации, выделенные П. Сеиге.
 В чем состоят цели организационного развития?
 Какие принципы организационного развития вы знаете?
 Как вы можете охарактеризовать процесс организационного развития?
 Что включает в себя понятие «диагностика»?
 Зачем нужна организационная диагностика, в каких случаях она проводится?
 Есть ли различие в терминах «диагностика деятельности предприятия (организации)» и «организационная диагностика*»?

Какие виды диагностических исследований предприятия вы замете?
 Что включает в себя анализ финансово-хозяйственной деятельности?
 Назовите основные задачи организационной диагностики.
 Перечислите основные виды организационной диагностики.
 Что такое самодиагностика?

Какие направления исследования включают в себя предварительная и текущая организационная диагностика? Каковы их основные задачи?
 В чем отличие проблемного и задачного подходов к организационной диагностике?
 В чем отличие ситуационных и нормативных моделей организационной диагностики?
 Опишите модель организационной диагностики М. Вайсборда.
 Раскройте суть модели организационной диагностики Д. Надлера и М. Ташмеи,
 Раскройте содержание основных принципов организационной диагностики.
 Перечислите основные этапы процесса организационной диагностики.
 Что такое концептуальная модель диагностики?
 Назовите основные источники информации для проведения организационной диагностики.
 Назовите основные методы получения информации.
 Раскройте содержание метода анализа управленческих решений в организационной диагностике.
 Какие результаты могут быть получены по итогам проведения организационной диагностики?
 Кем и для чего готовится отчет о результатах организационной диагностики? Для чего он может использоваться?
 Что такое инновации?
 Какие виды инноваций вы знаете?
 Назовите основные этапы жизненного цикла инноваций.
 Назовите основные виды организационных изменений.
 Какие этапы процесса организационных изменений вы знаете, каково их содержание?
 Охарактеризуйте личные и структурные барьеры и концепции организационных сопротивлений.

Назовите основные причины сопротивления организационным изменениям.

Назовите основные методы преодоления сопротивления изменениям.

Что такое организационный консалтинг?

Назовите основные принципы консультационной деятельности.

Каковы преимущества и недостатки метода исследования действием?

Поясните, почему необходимо привлекать рядовых сотрудников к разработке и принятию программы изменений.

Перечислите и охарактеризуйте этапы консалтингового процесса.

Назовите известные вам подходы к оценке организационной эффективности.

Критерии оценивания:

1) полнота и правильность ответа;

2) степень осознанности, понимания изученного;

3) языковое оформление ответа.

Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– дает четкий, полный и правильный ответ по вопросам, заданным на дом;

– дает исчерпывающие ответы на дополнительные вопросы преподавателя и аудитории в рамках обсуждения;

– демонстрирует высокий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, превосходное умение формулировать свою позицию;

– может продемонстрировать связь теории и с практическими проблемами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся:

– дает четкий и полный ответ, но недостаточно полные ответы на дополнительные вопросы преподавателя и аудитории в рамках обсуждения;

– демонстрирует не столь высокий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, формулирует свою позицию недостаточно четко, размыто, не может в полной мере отстаивать ее в споре;

– испытывает сложности при демонстрации практических примеров;

– понимает суть используемых терминов.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся:

– дает краткий ответ, не раскрывающий основные аспекты материала по теме;

– демонстрирует низкий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, не готов отвечать на дополнительные вопросы, формулирует свою позицию размыто, поверхностно, не может отстаивать ее в споре;

– не может подкрепить свой ответ практическими примерами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся:

– дает слабый ответ по теме, не раскрывающий суть вопроса и основные аспекты материала по теме;

– не может ответить на дополнительные вопросы по теме или принять участие в обсуждении;

– не видит связи теории с практическими проблемами;

– не владеет терминологией.

Темы докладов

Доклад с презентацией – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению учебно-практического вопроса или полученных результатов решения определенной учебно-исследовательской проблемы (в сопровождении электронной презентации).

При выполнении доклада студент должен продемонстрировать главные качества исследователя: умение провести исследование, умение преподнести (презентовать) результаты исследования слушателям при помощи презентации и умение квалифицированно ответить на вопросы.

Проявления организации
Всеобщность применения понятия организации
Классификация проявлений организации
Концепция представления организации
Организационные отношения как предмет исследования
Классификация организационных отношений
Исследование организационных отношений
Классификация методов исследований организации
Применение методов исследования организации
Совершенствование исследований и представлений организации
Основы позиционирования организационных наук
Взаимосвязь организационных наук
Место организационных дисциплин в системе управленческих знаний
Роль организационных наук и дисциплин
Выявление законов организации
Классификация законов организации
Сущность законов организации
Природа принципов организации
Сущность принципов организации
Классификация принципов организации
Содержание принципов организации
Внутреннее строение организации
Основы структурной организации
Классификация структур организации
Новые виды структур управления
Основы классификации организаций
Критерии классификации организации
Разнообразие классификаций организации

Требования к форме представления информации в докладе.

1. В докладе следует разъяснить термины и символы при первом упоминании в тексте.
2. Иллюстрации и таблицы используются в докладе только в тех случаях, если они помогают раскрыть содержание источника.
3. При подготовке доклада следует избегать длинных, запутанных предложений, общих фраз, повторений, лишних слов и словосочетаний, затрудняющих чтение и восприятие текста.
4. Необходимо избегать штампов и канцеляризмов вроде «заострить вопрос», «вследствие наличия», «в свете», «имеет место», «фактически», «практически» и т.п.
5. Необходимо строго соблюдать единообразие терминов, обозначений, условных сокращений и символов.
6. Надо избегать частого повторения слов, употребления одинаковых словосочетаний и оборотов, двойного упоминания понятий в одной фразе.

В заключении делаются общие выводы.

Презентация – это файл с необходимыми материалами доклада, который состоит из последовательности слайдов. Студенту необходимо уметь распределять материал в пределах страницы и грамотно размещать отдельные объекты. В этом ему поможет целый набор готовых объектов (пиктограмм, геометрических фигур, текстовых окон и т.д.).

Требования к презентации

Одной из основных программ для создания презентаций является программа MS PowerPoint. Первый слайд презентации должен содержать тему работы, фамилию, имя и отчество исполнителя, шифр учебной группы, а также фамилию, имя, отчество, должность и ученую степень преподавателя. На втором слайде целесообразно представить цель и краткое содержание презентации. Последующие слайды необходимо разбить на разделы согласно

пунктам плана доклада. На заключительный слайд выносятся самое основное, главное из содержания презентации.

Каждый слайд должен содержать заголовок. В заголовках должен быть отражен вывод из представленной на слайде информации. При добавлении рисунков, схем, диаграмм, снимков экрана (скриншотов) необходимо проверить текст этих элементов на наличие ошибок.

Критерии оценивания:

Основными требованиями к докладу, по которым происходит оценивания выполненной работы, являются:

- соответствие содержания доклада теме исследования, ее цели и поставленным задачам;
- актуальность и практическая значимость темы, взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;
- анализ степени научной разработанности избранной темы исследования;
- логическая последовательность изложения материала, четкая целевая ориентация работы, ее завершенность;
- актуальность, доказательность и достоверность представленного в работе эмпирического материала, аргументированность и обоснованность выводов и предложений по исследуемой проблеме, соответствующих поставленным задачам исследования;
- самостоятельное и творческое выполнение работы, наличие у автора собственных суждений по проблемным вопросам темы;
- лаконичное и грамотное изложение материала;
- владение автором материалом при защите доклада с использованием презентации.

Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» ставится, если:

- содержание доклада с презентацией соответствует теме исследования, ее целям и поставленным задачам;
- тема актуальная и практически значима, выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;
- проведен на высоком уровне анализ степени разработанности выбранной темы исследования;
- присутствует логическая последовательность изложения материала, четкая целевая ориентация работы, ее завершенность;
- актуальность, доказательность и достоверность представленного в работе эмпирического материала, аргументированность и обоснованность выводов и предложений по исследуемой проблеме, соответствующих поставленным задачам исследования;
- продемонстрировано самостоятельное и творческое выполнение работы, наличие у автора собственных суждений по проблемным вопросам темы;
- лаконичное и грамотное изложение материала;
- студент продемонстрировал высокий уровень владения материалом, ответил на все вопросы.

Оценка «хорошо» ставится, если:

- содержание доклада с презентацией соответствует теме исследования;
- слабо выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;
- проведен анализ учебной литературы без ссылки на научную литературу;
- нарушена логическая последовательность изложения материала;
- недостаточная эмпирическая база исследования: не проанализирована правоприменительная практика, статистические данные и т.п.
- недостаточная аргументация сделанных выводов;
- студент продемонстрировал не столь высокий уровень владения материалом, ответил не на все вопросы.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

- содержание доклада с презентацией не раскрывает тему исследования;

- не выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;
 - не проведен анализ степени разработанности темы исследования;
 - материал изложен непоследовательно и нелогично;
 - отсутствует достаточная эмпирическая база;
 - нет собственных выводов, не продемонстрирована самостоятельность суждений;
 - студент продемонстрировал низкий уровень владения материалом.
- Оценка «неудовлетворительно» ставится:
- работа не представлена либо не соответствует всем заявленным критериям, выполнена с нарушением требований, студент не владеет материалом.

Примерные тестовые задания

Тест – это система контрольно-измерительных материалов специфической формы, определенного содержания, упорядоченных в рамках определенной стратегии предъявления, позволяющая качественно оценить структуру и эффективно измерить уровень знаний, умений и навыков по учебной дисциплине. Тестирование является одной из форм текущего контроля и позволяет проверить сформированный уровень знаний по дисциплине.

Тесты могут включать в себя:

- вопросы с единственным выбором;
- вопросы с множественным выбором;
- вопросы на соответствие;
- вопросы, связанные дополнением контекста и т.д.

Раздел 1. Понятие организации, ее типы и модели

1. Распределите характеристики организаций по концепциям.

ориентация на активное участие работников в управлении	Традиционная организация
постоянные рабочие задания	Новая организация
строгая иерархия	
фиксация рабочего времени	
многообразие рабочего персонала	
ориентированность на коллектив	

2. Отметьте общие характеристики организаций:

- Выберите один или несколько правильных ответов
- инвестиционная стратегия
 - определенная цель
 - специально разработанная структура
 - рабочий персонал

3. Отметьте принципы, которые не относятся к диалектическому методу в изучении организации:

- Выберите один или несколько правильных ответов
- развития
 - равновесного анализа
 - всеобщей взаимосвязи
 - единства и борьбы противоположностей
 - убывающей предельной полезности

4. Первый закон организации А. Богданова гласит: «Если система состоит из частей высшей и низшей организованности, то ее отношение к среде определяется _____ организованностью».

- низшей;
- высшей;
- средней;
- предельной

5. Сопоставьте виды наблюдения с критериями их классификации.

По степени формализованности	скрытое
В зависимости от положения наблюдателя	простое
По условиям организации наблюдения	полевое
По охвату	контролируемое

По форме взаимоотношения исследователя с испытуемыми сплошное

6. Кто разрабатывал теорию хаоса в околону научных работах?

Выберите один или несколько правильных ответов

Э. Лоренс

Д. Глик

Э. Вайнштейн

Н. Галеб

7. Основные положения в современном толковании теории организации разработал

М. Вебер;

Ф. Тейлор;

М. Фоллет;

А. Файоль

8. Кто утверждал, что личные потребности мотивируют человека к трудовой деятельности?

Г. Эмерсон

Э. Мэйо

А. Маслоу

М. Фоллет

9. Какие виды переменных, определяющих долговременную эффективность организации, выделил Р. Лайкерт?

Выберите один или несколько правильных ответов

промежуточные

дополнительные

причинные

независимые

10. Отметьте представителей школы человеческих отношений:

Выберите один или несколько правильных ответов

Ф. Герцберг

Д. Мак-Грегор

П. Дракер

А. Маслоу

11. Кто занимался исследованиями вопросов о государственном благосостоянии и управлении государством?

Выберите один или несколько правильных ответов

И. Андреевский

К. Арсеньев

С. Венгеров

В. Лешков

12. Поставьте этапы российских исследований вопросов организационного управления в исторической последовательности.

исследования национальной культуры, нравов, обычаев и экономического поведения

исследования вопросов государственного управления

создание управленческих концепций

формирование отечественной науки управления и организации труда

13. Какие законы организации труда были сформулированы К. Адамецки?

Выберите один или несколько правильных ответов

специализации

возрастающего производства

координации производства

самосохранения

14. Распределите модели организации по группам.

механистическая

Закрытые

социотехническая

Открытые

интеракционистская

модель естественной организации

бюрократическая

15. Главное теоретическое положение о том, что важнейшим фактором производительности на предприятии выступает человек как социальный деятель, заложено в основу следующей модели организации:

- механистическая модель организации
- организация – община
- бюрократическая модель организации
- организация как трудовой процесс

16. Отметьте недостатки механистической модели организации:

- Выберите один или несколько правильных ответов
- упор делается на единство командования и выделение функциональных звеньев
- эффективность организации оценивается только по экономическим показателям
- недостаточно учитывается роль человеческого фактора
- положения теории оспариваются современной практикой менеджмента

17. Кто модифицировал концепцию М. Вебера о бюрократической модели организации?

Выберите один или несколько правильных ответов

- А. Файоль
- А. Гоулднер
- П. Селезник
- Р. Мертон

18. Сопоставьте модели организации с ее разработчиками.

- | | |
|---------------------------------|--------------------|
| Модель естественной организации | Тавистокская школа |
| Социотехническая модель | Ч. Барнард |
| Интеракционистская модель | Т. Парсонс |

19. Модель организации как сложного иерархического комплекса взаимодействующих с внешней средой компонентов основана на теории _____.

- систем;
- вероятностей;
- чисел;
- сложности

20. Главное направление деятельности менеджеров в организации как сложном экономическом комплексе – это _____ управление.

- стратегическое;
- социальное;
- тактическое;
- техническое

21. Какие особенности характерны для социальных организаций?

Выберите один или несколько правильных ответов

- низкий уровень неопределенности
- реализация потенциальных способностей человека
- формирование единства целей и интересов людей
- высокая сложность процессов

22. Соотнесите независимые друг от друга социальные подсистемы с их задачами в структуре социальной организации.

- | | |
|-----------------------|--|
| Формальная структура | выполнение задач подразделений организации |
| Кооперативная система | достижение общеорганизационных целей |
| Политическая система | достижение целей отдельных индивидов |

23. Классифицируйте виды организаций по способам социальной организованности.

- | | |
|---------------------------|--------------|
| функциональная | Неформальная |
| штабная | Формальные |
| вертикальная | |
| социально-психологическая | |
| внеформальная | |

24. Какие организации относятся к хозяйственным?

Выберите один или несколько правильных ответов

- общественные организации
- религиозные организации
- ПАО
- непубличные АО

ООО

25. В каком семейном предприятии его собственники – члены семьи – несут ответственность по обязательствам предприятия всем капиталом и всем личным имуществом?

ООО

единоличном

командитном товариществе

ПАО

26. Внутренне интегрированная компания – это _____.

концерн;

синдикат;

конгломерат;

траст

27. Сопоставьте разновидности холдинга с их характеристиками.

Классический материнская компания не вмешивается в хозяйственную деятельность дочерних организаций

Финансовый контрольные пакеты акций распределены между несколькими компаниями

Распределенный одной материнской компании принадлежат контрольные пакеты акций

28. Формой картеля является _____.

синдикат;

франшиза;

консорциум;

концерн

29. Объединение фирм одной отрасли, которые вступают между собой в соглашение, касающееся совместной коммерческой деятельности, – это _____.

картель;

синдикат;

пул;

трест

30. Отметьте формы коммерческих организаций, которые не функционируют в России согласно законодательству РФ:

Выберите один или несколько правильных ответов

ОАО

товарищество на вере

общество с дополнительной ответственностью

ЗАО

Раздел 2. Законы и принципы организации

1. Соотнесите законы организации с их толкованиями.

Закон сумма свойств организованного целого превышает арифметическую сумму

самосохранения свойств каждого из его элементов в отдельности

Закон синергии для сохранения финансовой устойчивости организация стремится

задействовать все ресурсы

Закон развития изменения в организации происходят при перемене стадий ее жизненного

цикла

2. Соотнесите законы организации с их толкованиями.

Закон единства упорядоченности – в организованном целом не может быть больше

анализа и синтеза сознательно установленных взаимосвязей между элементами, чем сведений

Закон композиции – сохранение соотношений между организацией как

информированности целостным системным образованием и ее элементами при изменениях

Закон неразрывность и взаимодействие разделения целого на части с

пропорциональности соединением простых составляющих в единое целое

3. Среди принципов приоритета в теории организации не различают принцип приоритета

_____.

цели;

функций;

структур;

инвестора

4. Отметьте принципы построения процесса в организации:

Выберите один или несколько правильных ответов
сокращение влияния субъективных факторов на процесс
ориентация на устранение проблем в организации
обоснование процедур и операций каждого этапа процесса
обеспечение оптимальной информационной средой

5. «Производственные и информационные процессы должны идти строго по графику» – это принцип _____ в организации.

пропорциональности;
ритмичности;
синхронизации;
пунктуальности

6. Какие законы организации не позволяют быстро расширить потенциал организации путем увеличения рабочего персонала?

Выберите один или несколько правильных ответов
информированности
композиции – пропорциональности
синергии
единства анализа и синтеза

7. Выполнение требований закона композиции и пропорциональности противоречит выполнению требований закона _____.

самосохранения;
синергии;
развития;
информированности

8. Наличие у какой-либо системы особых свойств, не присущих ее подсистемам и блокам, а также сумме элементов, не связанных особыми системообразующими связями, – это свойство _____ систем.

эмерджентности;
синергичности;
целостности;
адаптации

9. Систему как ансамбль взаимосвязанных элементов определял _____.

Г. Зборовский;
И. Миллер;
У. Эшби;
К. Черри

10. Отметьте общие свойства систем:

Выберите один или несколько правильных ответов
целостность
устойчивость
синергичность
иерархичность

11. Классифицируйте виды систем по критериям.

предвидящие	По характеру связей между элементами
каузальные	По способности ставить себе цель
автоматические	По сложности поведения
стохастические	По характеру функций
специализированные	

12. Сопоставьте периоды развития системного подхода с содержанием исследований в эти периоды.

1920-е гг.	развитие общей теории систем
1930–1940-е гг.	составление основ науки об универсальных типах структурного преобразования систем
1950-е гг.	развитие кибернетики и проектирование автоматизированных систем управления
1960–1980-е гг.	составление концепции общей теории систем

16. Какие аспекты не присущи изучению объекта управления с позиции системного подхода?

Выберите один или несколько правильных ответов
системно-ресурсный

системно-синергетический
системно-интеграционный
системно-эмерджентный

17. Отметьте недостатки функционального подхода в теории организации:

Выберите один или несколько правильных ответов

отсутствие ответственного за конечный результат

значительные временные потери

высокие затраты

сложность увязывания отдельных функций (работ) в технологию

недостаточная ориентация на специфику работы внутренних подразделений предприятия

18. Какие особенности процессного подхода в теории организации отличают его от функционального?

Выберите один или несколько правильных ответов

достижение синергического эффекта

повышенное качество управленческих решений

устранение проблем и барьеров между функциональными подразделениями

специализация менеджмента на решении оперативных вопросов

19. Какие управленческие методики были разработаны на основе процессного подхода к управлению?

Выберите один или несколько правильных ответов

Change Management

Total Quality Management

Green Management

Project Management

20. Один из методов ситуационного анализа – это _____.

SWOT;

4P;

BCG matrix;

GE matrix

21. Вывод о том, что в каждом конкретном состоянии бизнеса необходимо действовать в соответствии с обстоятельствами, относится к исследованиям _____ подхода в теории организации.

ситуационного;

процессного;

функционального;

эмпирического

22. Отметьте исследователей, которые занимались изучением ситуационного подхода в теории организации:

Выберите один или несколько правильных ответов

Й. Беккер

П. Дракер

Дж. Харрингтон

М. Фоллет

23. Единственным типом связей в рамках линейной департаментизации являются _____ связи в организациях.

вертикальные;

горизонтальные;

линейные;

функциональные

24. Соотнесите наименования связей в организациях с теми элементами, которые те связывают.

Функциональные иерархические уровни в организации

Горизонтальные руководителя и подчиненных в производственных отношениях

Линейные равные по положению в иерархии части в организации

Вертикальные подчиненных и руководителя в аспекте информатизации

25. А. Файоль полагал, что власть предполагает обязательную _____.

ответственность;

синергичность;

продуктивность;

справедливость

26. Универсальным принципом построения любых организационных систем является

- _____.
- иерархия;
- синергия;
- эмергентность;
- родуктивность

27. Какие аппараты существуют в составе штаба организации?

Выберите один или несколько правильных ответов

- профессиональный
- личный
- обслуживающий
- консультативный

28. Какие важные вопросы следует решить руководителю при делегировании своих полномочий?

Выберите один или несколько правильных ответов

- возможность контроля результатов
- наличие качественных коммуникаций
- удовлетворение личных интересов подчиненных
- учет личных качеств подчиненных

Раздел 3. Методические основы формирования структуры организации

1. Рационализацией управления на основе оптимального внутреннего построения организации определяется цель _____ подхода к формированию организационных структур согласно концепции И. Ансоффа.

- структурного;
- динамического;
- действенных;
- круговой

2. В зависимости от чего проходит специализация элементов организационной структуры управления?

Выберите один или несколько правильных ответов

- характера общих функций
- состава структурных подразделений
- официально регламентированных методических рекомендаций
- качества человеческого капитала управленцев

3. Сопоставьте типы организационных структур с их характеристиками в концепции Г. Минцберга.

Простая	структура типа веберовской бюрократии
Технократическая бюрократия	профессиональная автономия
Профессиональная бюрократия	высокая степень концентрации и децентрализации власти
Адхократия	объединение специалистов в команды на добровольной основе

4. Какие подсистемы организационной структуры не определяются в теории Гласиера?

Выберите один или несколько правильных ответов

- представительскую
- судебную
- законодательную
- исполнительную
- творческую

6. Налаживание взаимосвязей между структурными единицами в управлении организацией и должностями подразумевается принципом _____ в построении организационных структур.

- координации;
- специализации;
- гармоничности;
- определенности

7. Классифицируйте структурные подразделения управленческого органа предприятия по функциональным группам.

хозяйственное	Основные функциональные
по планированию	Вспомогательные и обслуживающие

по контролю
канцелярия
архив
финансы
сбыт
производственное
НТП
снабжение

Выполняющие межотраслевые хозяйственные функции

8. Отметьте специфические недостатки метода разделения структурных подразделений организации по производимой продукции:

Выберите один или несколько правильных ответов
дублирование функционала подразделений
ликвидация преимуществ специализации подразделений
узкая специализация руководителя
асимметрия информации

9. Какие факторы определяют процессы централизации и децентрализации в распределении полномочий среди организационных структур предприятия?

Выберите один или несколько правильных ответов
личные качества руководителя
уровень квалификации работников
уровень благосостояния работников
форма организации
место исполнений рабочих обязанностей

10. Какие методы позволяют определить нормы управляемости измерением объема информации?

Выберите один или несколько правильных ответов
метод Шульце
метод статистических испытаний
метод Монте-Карло
метод Блэка – Шоулза

11. Какие факторы должны определять оптимальное количество подчиненных в организации согласно рекомендациям Американского Совета Национальной промышленной конференции?

Выберите один или несколько правильных ответов
соотношение сотрудников, выполняющих операторную работу, с сотрудниками, выполняющих эвристическую работу
степень физических различий в деятельности
уровень профессионализма подчиненного
распространенность стандартизованных процедур в производстве

12. Сопоставьте типы организационных структур управления с предусматривающими их положениями.

Функциональная	временная организация создается для решения конкретной комплексной задачи
Проектная	один руководитель выполняет все функции управления
Линейная	подразделения организации наделяются полномочиями и ответственностью за результаты своей деятельности

13. Какими концепциями бюрократии подразумевается формальная обезличенность при выполнении официальными лицами должностных обязанностей?

Выберите один или несколько правильных ответов
Вебера – Вильсона
Маркса
«имперской»
«реалистической»

14. Классифицируйте свойства различных структур управления предприятием.

Дивизиональная структура	оперативность в принятии решений, ориентация на новые технологии
Линейно-функциональная структура	стабильность, специализация, ориентация на ценовую конкуренцию

15. Принципы межфирменного и межфункционального взаимодействия на основе линейно-функциональных связей варьируются в _____ структурах управления предприятием.

дивизиональных;
функциональных;
линейных;
даптивных

16. Распределите характеристики по различным типам организаций.

Органическая	команды с перекрестной иерархией, способствование неформальному общению, свободный поток информации
Механистическая организация	централизация, небольшие сферы контроля, высокое значение специализации сотрудников

17. Поставьте работы в порядке проектирования структуры организации. Расставьте в правильном порядке

формирование общей структурной схемы
разработка состава основных подразделений и связей между ними
проектирование организационных структур
регламентация организационной структуры
анализ действующей организационной структуры

18. Какие методы не используются как основные при проектировании организационных структур?

Выберите один или несколько правильных ответов

Блэка – Шоулза
Монте-Карло
аналогий
структуризации целей
экспертно-аналитический
рыночный

19. Поставьте работы в организации в порядке разработки Положения об организационной структуре. Расставьте в правильном порядке

обследование существующей организационной структуры
утверждение Положения директором
создание рабочей группы
подготовка проекта Положения
внесение корректив в Положение

20. Отметьте обязательные к составлению организационные документы:

Выберите один или несколько правильных ответов
соглашение о неразглашении коммерческой информации
положение о персонале
устав
должностные инструкции

Раздел 4. Развитие организации

1. Стандартное и повторяющееся мероприятие, которое проводится в определенное время и по специальному поводу, – это _____.

обряд;
ритуал;
обычай;
традиция

2. Сопоставьте уровни организационной культуры с объектами их изучения.

Поверхностный	ценности и верования
Подповерхностный	технология, архитектура, язык, лозунги
Глубинный	отношение к человеку

3. Сопоставьте типы организационных культур с их главными ценностями.

Праксиологическая	высокая эффективность работы
Предпринимательская	новаторство
Бюрократическая	соучастие в делах организации
Опекунская	бесконфликтность

4. Небольшим количеством основных ценностей и норм, а также обязательностью требований к ориентации на них характеризуется _____ культура организации.

бесспорная;

- слабая;
сильная;
адхократическая
5. Отметьте методы поддержания и развития организационной культуры:
Выберите один или несколько правильных ответов
запрещение любовных отношений среди сотрудников
включение обрядов в работу сотрудников
моделирование ролей
определение критериев продвижения по карьерной лестнице
6. Что не входит в перечень закономерностей организационного развития?
Выберите один или несколько правильных ответов
неравномерность
гетерохронность
независимость
кумулятивность
7. Венчурное финансирование обычно привлекается на стадии _____ в жизненном цикле инновационной организации.
создания;
роста;
зрелости;
упадка
8. Основу теории организационного развития разработал _____.
К. Левин;
К. Девис;
В. Берк;
Б. Мильнер
9. Какие особенности характеризуют обучающуюся организацию?
Выберите один или несколько правильных ответов
наличие командной структуры
создание системы оценок компетенций
наделение работников властью
обобществление информации
10. Какие характеристики предприятия всегда изменяются в процессе преобразования?
Выберите один или несколько правильных ответов
состав управленческого персонала
стиль управления предприятием
человеческий капитал управленческого персонала
способ формирования собственного капитала
кредитоспособность предприятия
11. Какие компоненты организационной деятельности изучаются в ходе диагностики финансовой отчетности организации?
Выберите один или несколько правильных ответов
отчет об устойчивом развитии
финансово-хозяйственная деятельность
экономический потенциал
структура баланса
12. Отметьте существующие в теории виды организационной диагностики:
Выберите один или несколько правильных ответов
предварительная
самодиагностика
специальная
лабораторная
13. Отметьте принцип организационной диагностики:
Выберите один или несколько правильных ответов
индуктивный подход
рассмотрение всех аспектов
динамизм
использование сравнений

14. Модель организационной диагностики Д. Надлера и М. Ташмена базируется на _____ подходе к организации.

- системном;
- процессном;
- ситуационном;
- функциональном

15. Поставьте этапы организационных работ в порядке проведения организационной диагностики.

- фотография сотрудников в рабочее время
- проведение SWOT-анализа
- разработка концептуальной модели диагностики
- бенчмаркинг

16. Какие виды социально-экономических нововведений не существуют в теории?

Выберите один или несколько правильных ответов

- правовые
- организационно-управленческие
- технологические
- цифровые

17. В модели DICE значение продолжительности проекта организационных изменений составляет 3 единицы, значение ответственности составляет 1,5 единицы. Приверженность сотрудников предприятия составляет 1,3 единиц, а приверженность руководителей фирмы в два раза выше этого значения. Показатель усилий для проекта составляет 1,6 единиц.

Учитывая рекомендации методики, рассматриваемый проект находится в зоне _____.

- успеха;
- беспокойства;
- бедствия;
- провала

18. Соотнесите этапы проекта организационного консалтинга с их содержанием.

Экспресс-диагностика	привлечение экспертов
Планирование проекта	уточнение задач
Заключение контракта	формирование ТЗ

19. Соотнесите этапы проекта организационного консалтинга с их содержанием.

Реализация проекта	детализация операций по срокам
Разработка проекта изменений в организации	работа с экспертами
Организационная диагностика	определение участников проекта

20. Поставьте этапы проекта организационного консалтинга в верной последовательности.

- организационная диагностика
- заключение контракта
- планирование проекта
- экспресс-диагностика
- реализация проекта
- разработка проекта изменений в организации

Критерии оценивания:

Основным критерием эффективности усвоения учащимися содержания учебного материала считается коэффициент усвоения учебного материала, который определяется как отношение правильных ответов учащихся к общему количеству вопросов.

Описание шкалы оценивания:

- оценка «отлично» ставится при выполнении не менее чем 80% заданий;
- оценка «хорошо» ставится при выполнении не менее чем 70% заданий;
- оценка «удовлетворительно» ставится при выполнении не менее чем 60% заданий;
- оценка «неудовлетворительно» ставится при неправильном ответе более чем на 40% вопросов теста или невыполнении более чем 40% заданий.

Практические задания

Практическое задание основано на практически значимых ситуациях и направлено на формирование у студентов профессиональных умений и навыков, умения действовать в

условиях будущей профессиональной деятельности. При решении задания студент должен учитывать, что задание содержит две части: описание и специальные вопросы, формирующие необходимые умения и навыки. Прежде чем приступить к решению задания, следует внимательно ознакомиться с содержанием. Необходимо уяснить смысл задачи и условия, исходя из которых, нужно дать ответы на поставленные вопросы.

Общий алгоритм решения задачи можно изложить следующим образом:

- прочитать и понять текст задачи;
- определить тему, раздел, вопрос по которому составлена задача;
- провести анализ ситуации, описанной в задаче, и разрешить проблему.

Задание 1. Приведите примеры, иллюстрирующие основные положения диалектики

Принцип/закон	Формулировка	Пример из практики развития организации
Принцип всеобщей взаимосвязи		
Принцип развития		
Закон единства борьбы противоположностей		
Закон перехода количества в качество		
Закон отрицания отрицания		

Задание 2. Сформулируйте наиболее важные, на ваш взгляд, проблемы, являющиеся предметом исследования теории организации на современном этапе.

Задание 3. Составьте список ключевых терминов, связанных с понятием «организация», дайте их определения.

Задание 4. Расскажите о системном и ситуационном подходах в управлении. Могут ли они применяться одновременно? Приведите примеры.

Задание 5. Выделите основные этапы развития теории организации и представьте их в виде таблицы.

№ п/п	Этап развития теории организации, временной период (годы)	Основные представители теории	Вклад в теорию организации	Недостатки теории	Актуальность на современном этапе

Задание 6. Назовите и охарактеризуйте основные этапы развития теории и практики управления в России.

Задание 7. Охарактеризуйте особенности развития организационной теории в СССР.

Задание 8. Составьте сравнительную таблицу, характеризующую основные модели организации.

№ п/п	Название модели	Основные авторы	Представление об организации	Значение модели в развитии теории организации

Задание 9. Сопоставьте основные организационно-правовые формы предприятий в законодательстве РФ, США и ЕС.

Российская Федерация		США		Страны Евросоюза	
Организационно-правовая форма	Ключевые характеристики	Организационно-правовая форма	Ключевые характеристики	Организационно-правовая форма	Ключевые характеристики

Задание 10. Выделите основные плюсы и минусы различных организационно-правовых форм, предусмотренных в Российском законодательстве.

Организационно-правовая форма	Основные характеристики	Преимущества	Недостатки

Задание 11. Классифицируйте следующие объекты по критериям классификации систем.

Критерий классификации	Автомобиль	Институт	Семья

--	--	--	--

Задание 12. Между какими целями существует противоречие, рассогласование в вашей организации?

Цели	Цели собственников	Цели менеджеров высшего звена	Цели менеджеров среднего звена	Цели персонала
Цели собственников				
Цели менеджеров высшего звена				
Цели менеджеров среднего звена				
Цели персонала				

Задание 13. Выберите в качестве объекта конкретную социально-экономическую систему (предприятие) и заполните таблицу.

Понятие	Определение	Пример относительно выбранной системы
Элемент		
Связи		
Подсистема		
Надсистема (среда)		
Свойства		
Иерархия		
Цель		
Отношения		

Задание 14. ООО «Сталь Комплекс» – торговое предприятие, осуществляющее поставки металлопроката на региональном рынке Тюменской области. Компания основана в 1996 г., численность персонала составляет более 150 человек. Предприятие занимается оптовой и розничной торговлей металлопрокатом, а также по заказу поставляет металлоизделия и любой металлопрокат (конструкционный черный, нержавеющей, цветной). ООО «Сталь Комплекс» имеет две складские базы с постоянным остатком более 1000 т металлопроката строительно-хозяйственного назначения. Основными поставщиками предприятия являются металлургические комбинаты России и стран СНГ, в их числе: ММК, Северсталь, Кармет, МЕЧЕЛ, ЧМЗ, что позволяет в кратчайшие сроки формировать многопозиционные заказы. За счет большого ассортимента, качества и надежности поставок ООО «Сталь Комплекс» выбрали в качестве поставщика более 2000 покупателей – строительных предприятий области.

На базе данного примера проанализируйте деятельность организации: укажите ее название, сферу деятельности, выпускаемую продукцию (услуги), размер организации, примерную численность персонала. Нарисуйте схему организации и укажите: элементы и их связи; входы и выходы системы; элементы внешней среды и их влияние на организацию. Объясните, как происходит преобразование ресурсов на входе в продукт на выходе системы.

Задание 15. Приведите пример организационной структуры предприятия малого или среднего бизнеса (магазин, ресторан, парикмахерская, крупная торговая компания, хлебозавод).

Покажите на данном примере, как реализуется горизонтальное и вертикальное разделение труда. Прокомментируйте, какие преимущества дает специализация подразделений в такой компании и какие проблемы с ней связаны. Постройте схему организационной структуры данного предприятия. Используя типологию организационных структур Г. Минцберга, проанализируйте структуру данного предприятия. К какому типу она относится?

Задание 16. Открытое акционерное общество «Н-ский машиностроительный завод» (ПАО НМЗ) является крупным производственно-хозяйственным комплексом. Производственное объединение статистически относится к отрасли машиностроения и металлообработки и обслуживает такие отрасли, как ВПК, автомобилестроительную, пищевую промышленность, железнодорожный транспорт. Объединение имеет два филиала: Северный и Южный машиностроительные заводы. Предметом деятельности ПАО НМЗ является производство и ремонт авиационных двигателей; производство и ремонт железнодорожных тепловозов и вагонов; производство продукции производственно-технического назначения и товаров народного потребления и т.д. На структуру управления ПАО НМЗ оказывает влияние

наличие двух филиалов, а также тот фактор, что оно является акционерным обществом. Это не послужило причиной формирования дивизиональной структуры управления в силу малой самостоятельности филиалов (отсутствие у филиалов своего баланса). Финансово-экономическое направление руководства деятельности ПАО НМЗ возглавляет Заместитель генерального директора по финансово-экономическим вопросам. В его ведении находятся: планово-экономический отдел, отдел организации труда и заработной платы, главная бухгалтерия, финансовый отдел. Внешнеэкономическую деятельность на ПАО НМЗ курирует Помощник генерального директора по внешнеэкономическим связям. Ему подчиняется отдел внешних связей, который занимается юридическим оформлением, организационной проработкой и заключением внешнеторговых контрактов. Таможенным оформлением грузов занимается специальная служба транспортного цеха. Информационным обеспечением управления производственного объединения занимается отдел автоматизированной системы управления предприятием (ОАСУП).

Составьте схему организационной структуры предприятия. Поясните на данном примере, какие факторы влияют на формирование организационной структуры предприятия. К какому типу относится данная организационная структура? Как вы считаете, оптимальна ли она для данного предприятия?

Задание 17. На основе изучения материала параграфа, заполните таблицу выделив названия основных методов построения организационных структур управления. Отметьте их преимущества, недостатки и сферу применения.

Название метода	Преимущества	Недостатки	Для компаний какого типа подходит
1			
...			
7			

Задание 18. Проанализируйте организационную структуру вашего вуза. К какому типу она относится?

Задание 19. Какими основными параметрами должна обладать адекватная структура учреждения высшего образования?

Задание 20. Какие усовершенствования применительно к анализу структур образовательных организаций вы бы предложили?

Задание 21. Сравните приведенную типологию организационных структур и типологию Г. Минцберга. Сопоставьте виды организационных структур и заполните таблицу.

Типы организационных структур		Типология организационных структур Г. Минцберга	
Вид организационной структуры	Ключевые характеристики	Вид организационной структуры	Ключевые характеристики

Задание 22. Составьте сравнительную таблицу, характеризующую основные типы организационных структур управления.

№ п/п	Название	Преимущества	Недостатки	Для каких организации такая структура эффективна	В каких рыночных условиях такая структура эффективна

Задание 23. Подготовьте предложения по созданию организации и проектированию ее организационной структуры. Выберите знакомую вам или интересующую вас сферу деятельности организации, укажите: отрасль; выпускаемый продукт/услугу; территориальное размещение; размер компании; используемые технологии. Сформулируйте миссию и систему целей компании. Опишите основных контрагентов компании (поставщики сырья, материалов, банки и страховые компании, дистрибьюторы). Охарактеризуйте основных потребителей продукции/услуг, характеристики рынка, систему продвижения продукции. Укажите численность, состав и требуемые компетенции работников. Проанализируйте основные факторы внешней среды (экономическое, политическое, социальное окружение). Обоснуйте схему организационной структуры, в наибольшей степени соответствующей целям и

специфике работы организации. Обоснуйте, какие факторы в наибольшей степени повлияли на тип организационной структуры предприятия.

Задание 24. Для выбранной в задании 23 компании разработайте Положение о подразделении для одного из отделов (отдел продаж, отдел маркетинга, планово-экономический отдел).

Задание 25. Составьте должностную инструкцию руководителя среднего звена (руководителя отдела продаж торговой компании, завуча средней школы, главного врача больницы, руководителя проекта в IT-компании).

Задание 26. Какие из приведенных признаков могут быть применены для оценки организационной культуры компании?

Признаки: чувство гордости от работы в компании; проявление желания развивать свою карьеру в компании; проявление желания, чтобы в будущем дети работали в этой компании; количество опозданий на рабочее место; случаи проявления радости сотрудника в связи с новостью об успехе компании; количество невыходов на работу; случаи нарушения служебной субординации; количество опозданий после обеденного перерыва; поведение вне рамок служебных обязанностей, направленное на помощь другим сотрудникам и успеху всей компании; случаи нарушения служебного дресс-кода; чувство оскорбления в случае критики компании, услышанное от третьих лиц.

Задание 27. Проанализируйте организационную культуру вашей студенческой группы по следующим признакам: разделяемые ценности; разделяемое поведение; разделяемые предметы материального мира; традиции; язык; мифы и символы.

Задание 28. Сравните модели организационного развития Л. Грейнера, И. Адизеса и Л. Данко и сопоставьте названия и содержание этапов жизненного цикла организации.

Стадия	Модель Л. Грейнера	Модель И. Адизеса	Модель Л. Данко
1			
...			
6			

Задание 29. Сравните основные методы получения информации для организационной диагностики.

Метод	Краткая характеристика	Преимущества	Недостатки

Задание 30. ООО «ЛСК» работает на строительном рынке с 1995 г. Организации специализируется на оказании услуг в области проектирования и строительства промышленных и гражданских сооружений, управления строительными проектами, строительного и инвестиционного консалтинга. Основная сфера деятельности компании общестроительные работы, которые выполняются собственным и силами, и специальные работы, выполняющиеся с привлечением субподрядчиков. Организация участвует в тендерах, заключает договоры, разрабатывает рабочую документацию, организует общестроительные и специальные работы. В компании работает 15 менеджеров. При сравнительно небольших объемах производства сотрудники справлялись с работой весьма продуктивно. Коллектив достаточно дружный, слаженный, при возникновении проблем у одного помогут другие. Однако в компании нет четкого разделения должностных обязанностей работников, нет четких границ подразделения. Должностные инструкции только разрабатываются. В последнее время в связи с увеличением количества заказов в компании начались проблемы, связанные с перегруженностью сотрудников.

Проведите диагностику организационной структуры компании. Проанализируйте функции персонала компании. Оптимально ли распределение функций? Постройте схему организационной структуры предприятия. Подготовьте предложения по оптимизации организационной структуры компании.

Задание 31. Компания «Русмебель» малое предприятие по производству мебели для детей по индивидуальным проектам. Основными преимуществами компании руководство считает индивидуальный подход к заказчикам, хорошее качество при умеренных ценах. Однако в последнее время компания столкнулась с тем, что объем заказов сокращается и с большим количеством негативных отзывов от покупателей на сайте компании. Наибольшее количество отрицательных отзывов было связано с тем, что заказы выполнялись с большой задержкой во

времени, а менеджеры, работавшие с клиентами, были невнимательны и допускали грубые ошибки (например, в расчете цен или в размерах мебели, деталях отделки). Попытки повлиять на работников предприятия не приводили к положительным результатам. Несмотря на то, что система оплаты труда предусматривала премию от выполненных заказов, работники продолжали допускать ошибки, которые приводили к серьезным конфликтам с заказчиками. Менеджеры отдела продаж относились к клиентам пренебрежительно, это проявлялось в разговорах и высказываемых мнениях о том, что клиенты «сами не знают, чего хотят», «требуют невыполнимого» и вообще «мешают работать». Что касается производства, то сборщики постоянно жаловались на то, что они перегружены работой, что оборудование не современное и часто ломается, поэтому для того, чтобы выполнить заказ в срок, приходится задерживаться после окончания рабочего дня. У директора сложилось ощущение, что несмотря на вполне достойную для предприятий такого профили зарплату и систему бонусов, сотрудники фирмы совершенно незаинтересованы в развитии и процветании компании.

Что бы вы посоветовали руководителю компании?

Задание 32. Компания «М» – производитель шин для автомобилей, имеет несколько заводов в разных регионах страны. На заводе в городе З. работают 350 человек, для которых этот завод единственным источником средств к существованию. Других крупных предприятий в городе нет. Уровень безработицы в городе высокий, а средняя заработная плата на других предприятиях (в основном малого бизнеса) вдвое ниже, чем у рабочих завода «М». Большинство людей работают на этом заводе по несколько десятилетий. В последние годы компания начала терять долю рынка в связи с тем, что качество шин ниже, чем у конкурентов, а цены высоки. Объем продаж продукции резко упал, и производственные мощности многих заводов загружены не полностью. Расчеты показали, что в таких условиях дешевле закрыть завод в городе З., немного увеличив выпуск продукции на других заводах. Однако такое решение приведет к тому, что всех сотрудников предприятия в городе придется уволить. Слухи о планируемом закрытии завода быстро распространились в компании, что вызвало недовольство и панику среди людей и резкую реакцию профсоюза. Тогда руководство компании опубликовало заявление о том, что увольнений на заводе не будет. Однако на самом деле, необходимость этого шага с каждым днем становилась все очевиднее для всех. Промежуточным решением могло бы стать не полное закрытие, а существенное сокращение персонала и уменьшение зарплат на заводе. Но такое решение также не устраивает ни профсоюз, ни работников завода.

Предположим, вас назначили руководителем проекта по спасению или ликвидации завода в городе З. Опишите свой порядок действий по планированию и осуществлению изменений в компании. Какими методами вы бы воспользовались для того, чтобы преодолеть сопротивление персонала и профсоюза завода?

Критерии оценивания:

При оценивании уровня сформированности компетенций учитывается правильность решения, полнота ответа, используемые источники, структурированность ответа и владение терминологией, ответ на вопросы к задаче, выполнение заданий. Решение должно быть самостоятельным и полным. Ответы на вопросы должны быть развернутыми и аргументированными, выводы логичны и точно сформулированы.

Описание шкалы оценивания

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

- правильно решил задачу;
- дал ответы на каждый из подвопросов, обосновав при этом ход своего решения;
- правильно выполнил все задания к задаче (при наличии);
- хорошо структурировал ответ, выбрал нужную информацию, отсеяв неинформативный материал;
- правильно использовал терминологию.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся:

- правильно решил задачу;

- дал краткие ответы на каждый из подвопросов, но при этом не обосновал ход своего решения;
 - обосновал решение задачи, но оставил без внимания один из подвопросов задания, не раскрыл его;
 - выполнил не все задания к задаче либо выполнил с ошибками (при наличии);
 - подобрал материал, который не затрагивает темы задачи или не дает представление о позиции автора;
 - использовал терминологию с ошибками.
- Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся:
- дал ответ не на все подвопросы задания;
 - дал ответ на все подвопросы, но большинство ответов необоснованные или ошибочные;
 - не представил выполненного задания к задаче (при наличии);
 - не смог сделать должные выводы на основе имеющегося материала;
 - не использовал терминологию или использовал с ошибками.
- Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся:
- не решил задачу;
 - дал крайне короткий ответ, решил некоторые пункты задачи, при этом никак не обосновал свое решение, не выполнил задания.

11. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);

- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);

- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

12. Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения в действие /изменения
1.	Утверждена и введена в действие решением кафедры государственного и муниципального управления на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 970	Протокол заседания кафедры государственного и муниципального управления № 10 от «30» июня 2021 года	«30» июня 2021 года
2.			
3.			
4.			
5.			