

Рабочая программа дисциплины

Теория организации

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
Код	38.03.03
<i>Направление (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Общепрофессиональные компетенции		ОПК-3

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 определяет задачи исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.2 реализует задачи проекта в зоне собственной ответственности с учётом имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.4 владеет навыками представления результатов проектов, возможностями их использования и/или совершенствования
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения в области управления персоналом с учетом их социальных последствий ОПК-3.2 осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, основываясь на знаниях основ управления персоналом и методов принятия управленческих решений ОПК-3.4 оценивает организационные и социальные последствия осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	организацию как систему, законы и принципы организации, её характеристики и эффективность, типы и модели организационных структур; алгоритмы поиска оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели, технологию проектирования, необходимые ресурсы, действующие правовые нормы и ограничения.	определять задачи, исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; разрабатывать и реализовывать проекты; выбирать оптимальные способы решения задач; управлять бизнес-процессами предприятия, инновационной деятельностью, изменениями	инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; навыками выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; навыками разработки и реализации проектов; навыками управления бизнес-процессами предприятия, инновационной деятельностью, изменениями
Код компетенции	ОПК-3		
	теоретические основы управления персоналом, методы принятия управленческих решений, основы документационного сопровождения управления персоналом, алгоритмы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления	осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, основываясь на знаниях основ управления персоналом, на знаниях методов принятия управленческих решений, обеспечивать документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом; использовать систему мотивации и	навыками осуществления мероприятий, навыками оценивания организационных и социальных последствий осуществления мероприятий, прогнозирования ответного поведение других заинтересованных сторон/участников взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.),

	персоналом	оценивать результативность организации; формировать групповое поведение в организации	направленных на реализацию стратегии управления персоналом; навыками использования системы мотивации и оценки результативности организации; навыками формирования группового поведения в организации
--	------------	--	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Методы принятия управленческих решений», «Теория менеджмента», «Организационная культура» и др.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Форма обучения</i>	
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы:	4 /144	4 /144
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа	18	4
Занятия семинарского типа	36	10
Промежуточная аттестация: Экзамен	9	18
Самостоятельная работа (СРС)	81	112

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1 Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоят ельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практи ческие занятия	Семи нары	Лабор аторн ые раб.	Иные зани тия	
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	2		4				9
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	2		4				9
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.	2		4				9
4.	Типы и основные модели организационных структур.	2		4				9
5.	Управление и планирование в организациях.	2		4				9
6.	Социальная организация, хозяйственные организации.	2		4				9
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика.	2		4				9
8.	Организационная культура и организационное поведение.	2		4				9
9.	Инновации и изменения в организациях.	2		4				9
	Итого:	18		36				81
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого	144						

6.1.2. Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)	
		Контактная работа	

п/п		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				Самостоятельная работа
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Теория организации и её место в системе знаний.							10
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	2		2				10
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.			2				10
4.	Типы и основные модели организационных структур.	2		2				10
5.	Управление и планирование в организациях.			2				10
6.	Социальная организация, хозяйственные организации.							14
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика.			2				16
8.	Организационная культура и организационное поведение.							16
9.	Инновации и изменения в организациях.	4						16
Промежуточная аттестация		18						
Итого		4		10				112

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание темы (раздела) дисциплины
1.	Теория организации и её	Объект и предмет теории организации. Основные методы

	место в системе знаний.	теории организации: индуктивный, статистический, абстрактно-аналитический, сравнительный и т.д. Исторический, комплексный, структурный и прогнозный подходы в теории организации. Функции теории организации: познавательная, методологическая, рационально-организующая, прогностическая. Цель и задачи изучения дисциплины. Содержание курса «Теория организации». Связь теории организации с другими науками. Место теории организации в структуре управленческих наук. Основные направления развития теории организации.
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	Эволюция учений об организации. Этапы развития науки теории организации. Роль А.А.Богданова (Малиновского) в развитии теории организации. Тектология. Всеобщая организационная наука. Классическая теория организации. Организационные принципы А. Файоля. Бюрократическая организация (М.Вебер). Универсальная теория формирования организаций. Теория организационного потенциала (И.Ансофф). Элементы организационного потенциала. Соотношение стратегии организации и ее структуры. Основные тенденции в изменении организационных структур. Современные направления теоретических разработок: реинжиниринг, концепция организационных рынков, теория альянсов.
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.	Понятие организации. Организация как процесс и как явление. Характеристика организации. Основные принципы организации. Группы принципов цели, формы, содержания, взаимосвязи, взаимодействия. Свойства организации: общие, социальные, синергетические. Внутренняя среда организации. Структура организации. Внешняя среда организации. Жизненный цикл организации. Основные этапы жизненного цикла организации. Содержание организационных отношений. Основные типы организационных отношений. Теория систем – основа теории организации. Понятие «система». Основные свойства системы: эмерджентности, связности, самосохранения, организационной целостности. Техническая, биологическая и социальная подсистемы. Классификация систем: естественные, искусственные, открытые, закрытые и т.д.
4.	Типы и основные модели организационных структур.	Понятие организационной структуры. Типы организационных структур. Основные модели организационных структур. Основные факторы эффективной организационной структуры. Влияние размеров организации, технологии производства, окружающей среды на структуру организации. Линейная структура управления: преимущества и недостатки. Функциональная структура управления: преимущества и недостатки. Линейно-штабная и линейно-функциональная структуры

		<p>управления. Пирамидная и матричная структура управления. Дивизиональные структуры управления, их сравнительная характеристика. Основные виды адаптивных организационных структур. Проектные структуры управления, их преимущества и недостатки. Сетевые организации. Сущность и эволюция сетевой формы. Основные характеристики сетевых организаций. Сферы применения.</p>
5.	Управление и планирование в организациях.	<p>Соотношение понятий «организация» и «управление». Различные подходы к управлению: эмпирический с точки зрения межличностных отношений; с позиций группового поведения; с позиции социотехнической системы; на основе теории принятия решений; с позиций информационного центра; с позиций математических методов. Простейшая схема управления. Управляющая и управляемая системы организации.</p> <p>Управление и внутренняя среда. Управление и внешняя среда организации. Механистический и органический типы управления. Процесс осуществления управления организацией. Система управления компании, фирмы. Основные элементы системы управления компании, фирмы. Взаимосвязь элементов системы управления. Субъекты управленческой деятельности</p>
6.	Социальная организация, хозяйственные организации.	<p>Социальная система, ее особенности. Основные компоненты и уровни социальных систем. Понятие социальной организации. Роль организации в жизни современного общества. Базовые схемы организационных отношений: линейная, кольцевая, колесообразная и звездообразная. Особенности иерархической, штабной, матричной схем организационных отношений. Необходимость типологии организаций. Типология как научный метод исследования организаций. Основные задачи типологии организации. Основные классификационные признаки Классификация организаций по правовому статусу, по отраслевой принадлежности, самостоятельности принятия решений. Формальные и неформальные организации</p> <p>Понятие хозяйственной организации. Основная классификация хозяйственных организаций. Характеристика организаций с ограниченной ответственностью. Общество с дополнительной ответственностью. Акционерное общество. Общество с полной ответственностью: его особенности. Единичные и групповые организационные формы компаний. Новые типы организаций.</p>
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика.	<p>Наем и трудовые контракты. Внутренние рынки труда. Эффективная заработная плата и моральный риск. Разделение риска в трудовых отношениях. Стимулирование индивидуальных результатов труда. Определение должностных обязанностей. Разработка должностных инструкций. Стимулирующая оплата труда для групп работников. Оплата труда руководителей и</p>

		мотивация принятия риска.
8.	Организационная культура и организационное поведение.	<p>Понятие культуры организации как системы материальных и духовных ценностей, сложившейся в процессе развития общественных отношений.</p> <p>Структура организационной культуры. Уровни организационной культуры. Субъективная организационная культура. Объективная организационная культура. Зависимость организационной культуры от целей деятельности организации.</p> <p>Влияние среды существования организации на ее организационную культуру. Отраслевые типы организационной культуры: торговая, спекулятивная, административная, инвестиционная. Характеристика отраслевых типов организационной культуры, их достоинства и недостатки</p>
9.	Инновации и изменения в организациях.	<p>Понятие инноваций в организации. Виды инноваций. Изменения в организациях.</p> <p>Совершенствование действующих организаций. Основные направления работ по совершенствованию организаций. Методы совершенствования организаций. Методология консалтинга как основного метода совершенствования организаций. Существующая система управленческого консалтинга и ее недостатки. Новые методы совершенствования организаций.</p> <p>Существующие подходы и методы проектирования организаций (методы аналогий, типового проектирования, блочный, технологический, программно-целевой). Универсальный подход.</p>

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание темы (раздела) дисциплины
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	<p>Понятие организации, его сущность и содержание</p> <p>Объект, предмет и метод теории организации</p> <p>Место теории организации в системе различных наук</p> <p>Типы и виды организаций, их классификации</p> <p>Возникновение и развитие системных идей. Их применение к организациям</p> <p>Особенности управление организацией как социальной системой</p> <p>Люди в организации. Особенности их поведения и управления ими</p> <p>Внутренняя и внешняя среда организации, жизненный цикл организации</p>
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	<p>Эволюция взглядов на сущность и структуру организации</p> <p>Возникновение и развитие классической теории организации</p> <p>Теория научного управления. Ф. Тейлор и его последователи</p> <p>Административная теория организации и управления. Г. Файоль</p> <p>Бюрократическая теория организации. Макс Вебер и др.</p> <p>Системные подходы к изучению организаций</p> <p>Особенности поведенческой теория организации</p>

		Современные школы теории организации. Школа принятия и интеграционный подход к организации
3.	Организация как система. Принципы организации, её характеристики и эффективность.	<p>Определение системы и её наиболее общих свойств</p> <p>Классификация систем и её применение в теории организации</p> <p>Особенности системного подхода в теории организации</p> <p>Сущность организации как системы</p> <p>Структура организации как системы и состав её элементов</p> <p>Основные формы организаций</p> <p>Цели функционирования организации с позиций системности</p> <p>Организационные отношения – как взаимодействие или противодействие между элементами организации</p> <p>Статическая и динамическая организация</p> <p>Понятие социальной организации</p> <p>Законы и принципы организации и их взаимосвязь</p> <p>Информационный обмен в организации</p>
4.	Типы и основные модели организационных структур.	<p>Понятие организационной структуры и его содержание</p> <p>Организационная структура – система связей между различными частями организации для выполнения единых целей</p> <p>Организационная структура как построение организации</p> <p>Структура управляемой (производственной) системы.</p> <p>Структура управляющей системы.</p> <p>Типы организационных структур</p> <p>Построение организационных структур.</p> <p>Факторы, которые необходимо учитывать при разработке и построении организационных структур</p> <p>Основные виды организационных структур управления</p> <p>Достоинства и недостатки основных видов организационных структур управления</p> <p>Эффективность деятельности организации как основное требование при выборе модели организационной структуры</p> <p>Основные модели организационных структур</p>
5.	Управление и планирование в организациях.	<p>Система управления организацией.</p> <p>Структуры управления бюрократического типа организации</p> <p>Основные свойства, характеризующих органический тип структуры управления</p> <p>Организационное оформление функций управления в виде конкретных структур</p> <p>Роль коммуникаций в управлении организацией</p> <p>Основные функции коммуникаций в организации</p> <p>Самоорганизация и самоуправление в организации</p> <p>Виды самоорганизации и самоуправления</p> <p>Основные принципы самоуправления</p> <p>Структурирование управления организациями</p> <p>Механизмы управления организационными системами</p> <p>Системный, процессный и ситуационный подходы в управлении организацией</p> <p>Понятие плана как разработанного на определенный период процесса реализации конкретных мероприятий</p> <p>Сущность и функции планирования в организации</p> <p>Планирование как функция управления организацией</p> <p>Основные функции внутрифирменного планирования</p> <p>Методология планирования в организации</p>

		<p>Виды и формы планов</p> <p>Виды и содержание внутрифирменного планирования</p> <p>Принципы планирования</p> <p>Методы планирования</p> <p>Организация плановой работы на предприятии</p> <p>Стратегическое, тактическое и оперативное планирование</p> <p>Методология стратегического планирования</p>
6.	Социальная организация, хозяйственные организации.	<p>Понятие социальной организации</p> <p>Основные признаки социальной организации</p> <p>Социальная организация как особая социальная система</p> <p>Теория социальных систем Т. Парсонса</p> <p>Типы социальных организаций</p> <p>Функции социальной организации</p> <p>Формальные и неформальные организации</p> <p>Социальные организации как специфические организационные системы</p> <p>Элементы социальной организации</p> <p>Управление в социальных организациях</p> <p>Методы управления в социальной организационной системе</p> <p>Понятия «руководство» и «управление» в социальной организации</p> <p>Основные классификации хозяйственных организаций.</p> <p>Организации с ограниченной ответственностью.</p> <p>Общество с ограниченной ответственностью. Общество с дополнительной ответственностью.</p> <p>Акционерное общество.</p> <p>Особенности обществ с полной ответственностью. Основные единичные формы фирм и предприятий.</p> <p>Факторинговые и инжиниринговые компании.</p>
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика	<p>Персонал как важнейшим ресурсом организации.</p> <p>Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом</p> <p>Персонал (кадры) организации, его системный анализ.</p> <p>Планирование человеческих ресурсов в организации</p> <p>Организационная структура персонала, сущность, задачи, принципы построения.</p> <p>Функциональная структура персонала: характеристика, принципы построения.</p> <p>Ролевая структура персонала, характеристика ролей, методы ее определения.</p> <p>Социальная структура персонала.</p> <p>Штатная структура персонала</p> <p>Стратегическое управление человеческими ресурсами.</p> <p>Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.</p> <p>Управление компетенциями как средство реализации кадровой стратегии организации.</p> <p>Понятие и оценка кадрового потенциала.</p> <p>Система показателей, характеризующих кадровый потенциал организации.</p> <p>Понятие и сущность кадровой политики организации.</p> <p>Место кадровой политики в стратегии развития организации</p>

		<p>Функциональное разделение труда в кадровой политике организации</p> <p>Кадровые службы, их организационная структура и оценка их деятельности</p> <p>Аттестация и развитие кадров.</p> <p>Формирование резерва кадров и планирование дело вой карьеры.</p>
8.	Организационная культура и организационное поведение.	<p>Понятие культуры организации как системы материальных и духовных ценностей.</p> <p>Структура организационной культуры.</p> <p>Уровни организационной культуры.</p> <p>Субъективная и объективная организационная культура.</p> <p>Зависимость организационной культуры от целей деятельности организации.</p> <p>Влияние среды существования организации на ее организационную культуру.</p> <p>Отраслевые типы организационной культуры: торговая, спекулятивная, административная, инвестиционная.</p> <p>Характеристика отраслевых типов организационной культуры, их достоинства и недостатки</p> <p>Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.</p> <p>Управление коммуникациями в организациях</p> <p>Управление поведением индивида в организации</p> <p>Основные характеристики индивида в организации.</p> <p>Восприятие и научение в организационном поведении.</p> <p>Роль мотивации в индивидуальном поведении члена организации.</p> <p>Управление поведением групп в организации</p> <p>Концепция группы в организационном поведении.</p> <p>Групповая эффективность и управление командами.</p> <p>Международные аспекты организационного поведения</p>
9.	Инновации и изменения в организациях.	<p>Изменения в организациях.</p> <p>Понятие, виды и формы организационных изменений.</p> <p>Методы реализации организационных изменений.</p> <p>Сопротивление изменениям в организации.</p> <p>Управление организационными изменениями</p> <p>Понятие инноваций в организации.</p> <p>Виды инноваций.</p> <p>Совершенствование действующих организаций</p>

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание темы (раздела) дисциплины
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	<p>Объект и предмет теории организации. Основные методы теории организации: индуктивный, статистический, абстрактно-аналитический, сравнительный и т.д. Исторический, комплексный, структурный и прогнозный подходы в теории организации. Функции теории организации: познавательная, методологическая, рационально-организующая, прогностическая. Цель и задачи изучения дисциплины. Содержание курса «Теория организации». Связь теории организации с другими</p>

		науками. Место теории организации в структуре управленческих наук. Основные направления развития теории организации.
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	<p>Эволюция учений об организации. Этапы развития науки теории организации. Роль А.А.Богданова (Малиновского) в развитии теории организации. Тектология. Всеобщая организационная наука.</p> <p>Классическая теория организации. Организационные принципы А. Файоля. Бюрократическая организация (М.Вебер). Универсальная теория формирования организаций.</p> <p>Теория организационного потенциала (И.Ансофф). Элементы организационного потенциала. Соотношение стратегии организации и ее структуры. Основные тенденции в изменении организационных структур.</p> <p>Современные направления теоретических разработок: реинжиниринг, концепция организационных рынков, теория альянсов.</p>
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.	<p>Понятие организации. Организация как процесс и как явление. Характеристика организации. Основные принципы организации. Группы принципов цели, формы, содержания, взаимосвязи, взаимодействия. Свойства организации: общие, социальные, синергетические.</p> <p>Внутренняя среда организации. Структура организации. Внешняя среда организации. Жизненный цикл организации. Основные этапы жизненного цикла организации. Содержание организационных отношений. Основные типы организационных отношений. Теория систем – основа теории организации. Понятие «система».</p> <p>Основные свойства системы: эмерджентности, связности, самосохранения, организационной целостности. Техническая, биологическая и социальная подсистемы. Классификация систем: естественные, искусственные, открытые, закрытые и т.д.</p>
4.	Типы и основные модели организационных структур.	<p>Понятие организационной структуры. Типы организационных структур. Основные модели организационных структур. Основные факторы эффективной организационной структуры.</p> <p>Влияние размеров организации, технологии производства, окружающей среды на структуру организации. Линейная структура управления: преимущества и недостатки. Функциональная структура управления: преимущества и недостатки. Линейно-штабная и линейно-функциональная структуры управления. Пирамидная и матричная структура управления. Дивизиональные структуры управления, их сравнительная характеристика. Основные виды адаптивных организационных структур. Проектные структуры управления, их преимущества и недостатки. Сетевые организации. Сущность и эволюция сетевой формы. Основные характеристики сетевых организаций. Сферы применения.</p>

5.	Управление и планирование в организациях.	Соотношение понятий «организация» и «управление». Различные подходы к управлению: эмпирический с точки зрения межличностных отношений; с позиций группового поведения; с позиции социотехнической системы; на основе теории принятия решений; с позиций информационного центра; с позиций математических методов. Простейшая схема управления. Управляющая и управляемая системы организации. Управление и внутренняя среда. Управление и внешняя среда организации. Механистический и органический типы управления. Процесс осуществления управления организацией. Система управления компании, фирмы. Основные элементы системы управления компании, фирмы. Взаимосвязь элементов системы управления. Субъекты управленческой деятельности
6.	Социальная организация, хозяйственные организации.	Социальная система, ее особенности. Основные компоненты и уровни социальных систем. Понятие социальной организации. Роль организации в жизни современного общества. Базовые схемы организационных отношений: линейная, кольцевая, колесообразная и звездообразная. Особенности иерархической, штабной, матричной схем организационных отношений. Необходимость типологии организаций. Типология как научный метод исследования организаций. Основные задачи типологии организации. Основные классификационные признаки Классификация организаций по правовому статусу, по отраслевой принадлежности, самостоятельности принятия решений. Формальные и неформальные организации Понятие хозяйственной организации. Основная классификация хозяйственных организаций. Характеристика организаций с ограниченной ответственностью. Общество с дополнительной ответственностью. Акционерное общество. Общество с полной ответственностью: его особенности. Единичные и групповые организационные формы компаний. Новые типы организаций.
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика.	Наем и трудовые контракты. Внутренние рынки труда. Эффективная заработная плата и моральный риск. Разделение риска в трудовых отношениях. Стимулирование индивидуальных результатов труда. Определение должностных обязанностей. Разработка должностных инструкций. Стимулирующая оплата труда для групп работников. Оплата труда руководителей и мотивация принятия риска.
8.	Организационная культура и организационное поведение.	Понятие культуры организации как системы материальных и духовных ценностей, сложившейся в процессе развития общественных отношений. Структура организационной культуры. Уровни организационной культуры. Субъективная организационная культура. Объективная организационная культура. Зависимость

		<p>организационной культуры от целей деятельности организации.</p> <p>Влияние среды существования организации на ее организационную культуру. Отраслевые типы организационной культуры: торговая, спекулятивная, административная, инвестиционная. Характеристика отраслевых типов организационной культуры, их достоинства и недостатки</p>
9.	Инновации и изменения в организациях.	<p>Понятие инноваций в организации. Виды инноваций. Изменения в организациях.</p> <p>Совершенствование действующих организаций. Основные направления работ по совершенствованию организаций. Методы совершенствования организаций. Методология консалтинга как основного метода совершенствования организаций. Существующая система управленческого консалтинга и ее недостатки. Новые методы совершенствования организаций.</p> <p>Существующие подходы и методы проектирования организаций (методы аналогий, типового проектирования, блочный, технологический, программно-целевой). Универсальный подход.</p>

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	Опрос, интерактивные задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	Опрос, ситуационные, проблемные задачи Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и	Опрос, творческие задания, информационный проект Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

	эффективность.	
4.	Типы и основные модели организационных структур.	Опрос, информационный проект, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
5.	Управление и планирование в организациях.	Опрос, комплексное проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
6.	Социальная организация, хозяйственные организации.	Опрос, ситуационные, проблемные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика.	Опрос, комплексное проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
8.	Организационная культура и организационное поведение.	Опрос, интерактивные задания, творческие задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
9.	Инновации и изменения в организациях.	Опрос, комплексное проблемно-аналитическое задание, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

7.2 Типовые письменные опросы или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Каково место теории организации в системе науки об управлении?
2. Какие организации и условия включает внешняя среда?
3. Какие формы организаций Вы знаете?
4. Чем характеризуется социальная система?
5. Какова специфика открытых и закрытых систем?
6. В чем особенность жестких и мягких систем?
7. Какова роль неформальных организаций в обществе?
8. Каковы объективные и субъективные процессы происходят в организации?
9. Какова роль холдинг-компаний?
10. В чем особенность унитарного предприятия?

Типовые проблемно-аналитические задания

1. Составьте перечень внешних опасностей и возможностей, с которыми сталкивается организация. Для наглядности и облегчения работы все факторы можно разместить в два столбца: один – факторы возможностей, другой – факторы угроз, факторы в столбцах, расположите по степени убывания значимости. Далее необходимо оценить, обладает ли организация внутренними силами, чтобы воспользоваться внешними

возможностями, и какие внутренние слабости могут осложнить будущие проблемы, связанные с внешними опасностями. Как называется метод, при помощи которого осуществляется диагноз внутренних проблем, называется управленческим обследованием?

2. Фирма «Маг» производит разнообразные спортивные товары: -спортивную обувь; -спортивные костюмы и куртки, -спортивный инвентарь; -оборудование для теннисных кортов и баскетбольных площадок. Сбыт продукции фирмы особенно эффективен в крупных городах. 40% производимых фирмой кроссовок экспортируется в Западную Европу, где с успехом реализуется в специализированных магазинах фирмы в Лондоне, Париже, Бонне и Риме. Определить тип и разновидность организационной структуры данной фирмы, необходимой для успешного ведения коммерческих операций.

3. Поступило предложение торговым организациям взять в аренду площади под офисы и магазины, во вновь построенном торговом центре. Торговый центр находится в центре города. Аренда дорогая, но проходимость довольно большая, за счет расположенных вокруг учебных заведений, банков, больницы, удобного подъезда, парковки. По каким законам будут функционировать магазины и офисы торгового центра?

4. Конфликты в принципе существуют в каждом коллективе и только от менеджера или руководства зависит будет ли конфликт разрастаться или погаснет в самом его начале. Ведь любой конфликт стоит немалых нервов работникам, а предприятию убытков. Соответственно, если распознать конфликт в самом начале, то это минимально отразится на деятельности организации. Должен ли менеджер что-то делать для того, чтобы на работе не возникало конфликтных ситуаций в своей организации?

Кейс

Ситуация 1. Мастерская по ремонту антикварной мебели «Кварт» специализируется также и на восстановлении старых пианино и роялей. В компании работают 24 человека, в их числе 6 столяров и 5 настройщиков. Директор на основании общей, но еще слабой тенденции уменьшения спроса на эти услуги решил постепенно осваивать новые виды услуг. Он заключил договор на поставку через год технологического оборудования для восстановления старых скрипок, условился с двумя специалистами по восстановлению скрипок, что они перейдут к нему на работу из другой мастерской также через год. Директор оказался прав, через 4-5 месяцев количество заказов уменьшилось на 20%, и заработная плата работников стала постепенно сокращаться.

Несоответствие между возможностями мастерской и количеством заказов вызвало у работников настороженное отношение к директору из-за его якобы бездействия, появилось желание что-то предпринять самостоятельно. Они стали принимать заказы на восстановление других антикварных инструментов, в том числе и скрипок. Но отсутствие навыков и опыта работы негативно сказывалось на качестве работ. Когда по плану директора в компанию пришли опытные специалисты и было поставлено специальное оборудование, репутация компании была подорвана

Ответьте на вопросы:

1. Незнание какого закона организации подчиненными привело к созданию этой ситуации?

2. Что следовало бы предпринять руководителю во избежание появления данной проблемы?

Ситуация 2. В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Юдина В.В. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они не ладили. Между ними возник конфликт, который растянулся на два года. В результате Юдина В.В. была освобождена от занимаемой должности, хотя она работник добросовестный и знающий.

Из объяснений Юдиной В.В.: «Началось с мелочей: архитектор обосновался в отдельном кабинете, отобрал у меня ключи от сейфа, запретил пользоваться печатью, машиной для

осмотра объектов, лишил всякой самостоятельности - возможности присутствовать на заседаниях, на приеме объектов... Он меня во всем контролировал и исправлял, даже в мелочах. Когда я готовлю документ за его подписью и указываю: «районный архитектор», он жирно исправляет: «архитектор района». В течение одной недели издаются три приказа: «Объявить строгий выговор с последним предупреждением».

Архитектор в адрес Юдиной В.В.: «Тебе палец в рот не клади. Что ты больше моего знаешь? Делай, что я говорю, и все тут!»

Ответьте на вопросы:

1. Какова основная причина конфликта.
2. Каковы возможные пути преодоления конфликта

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Подготовка исследовательских проектов по темам

1. Структуры управления бюрократического типа организации
2. Основные свойства, характеризующих органический тип структуры управления
3. Самоорганизация и самоуправление в организации
4. Структурирование управления организациями
5. Механизмы управления организационными системами
6. Системный, процессный и ситуационный подходы в управлении организацией

Информационный проект

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме – «Понятие, виды, классификация источников права. Источники права в РФ»

Творческое задание

1. Напишите проект на тему «Система ценностей моей организации»
2. Напишите проект на тему «Роль коммуникаций в управлении организацией»

Дискуссионные вопросы

Сравнительный анализ в форме диспута

Для сравнения представить две организации с различными организационными структурами управления

1. Организация с функциональной структурой управления.
2. Организация с линейно-штабной структурой управления.

Учебное задание выполняется в составе рабочих групп и включает несколько задач: На основании изученного материала по курсу «Теория организации» следует:

- Провести сравнительный анализ организационных структур управления.
- Определить, в чем заключается специфика каждого из них.
- Оценить преимущества и недостатки каждого из них

Подготовка и проведение диспут-игры

Диспут-игра по теме – Ценности организации.

Студентам предоставляется список ценностей организации. Левая колонка - классические ценности, правая - ценности нового типа:

- чинопочитание - участие в управлении
- иерархия - коллективизм
- ориентация на задачу - ориентация на потребности
- карьера - раскрытие личности
- централизация - творческая инициатива

Студенты делятся на две группы, каждая из которых защищает один из представленных групп ценностей. Каждая команда старается максимально полно аргументировать свою точку зрения, опровергая тезисы другой команды

Типовые тестовые задания

1. В фундаментальной науке «Теория организации» выделяются следующие направления:

- а) теория множеств;
- б) теория объектов;
- в) теория социальных организаций;
- г) **теория процессов.**

2. Объектом исследования науки «Теория организации» является:

- а) социально-экономические организации;
- б) **организационный опыт;**
- в) организационные отношения и процессы.

3. Многоуровневый характер имеет:

- а) предмет теории организации;
- б) объект теории организации;
- в) **метод теории организации.**

4. Исходным постулатом тектологии является утверждение, что:

- а) мир познаваем;
- б) организации способны к саморегулированию;
- в) **законы организации универсальны для систем любого типа;**
- г) основным законом является закон синергии.

5. Объект теории организации:

- а) носит материальный характер;
- б) **охватывает нематериальную сферу деятельности человека;**
- в) не носит материального характера;
- б) не охватывает нематериальную сферу деятельности человека.

6. Основополагающими концептуальными положениями теории организации являются:

- а) законы и принципы;
- б) **объект, предмет и метод;**
- в) парадигма и методы исследования.

7. Современная теория организации сформировалась на стыке областей научных знаний, среди которых ведущее место занимают:

- а) теория управления;
- б) менеджмент;
- в) философия;
- г) **общая теория систем;**

8. Организационная наука рассматривает триединую организацию:

- а) персонала, производства, управления;
- б) планирования, контроля, мотивации;
- в) вещей, людей, идей;
- г) **привлечения, переработки ресурсов, производства продукции.**

9. К предмету теории организации не относятся:

- а) связи и отношения структурных составляющих целостного объекта;
- б) организационные процессы и действия при образовании, развитии и разрушении организационных систем;

- в) организация и самоорганизация социальных систем;
- г) **принципы функционирования организационных систем.**

10. Каким ученым дано целостное представление об организационной науке, сформулированы ее основные принципы и закономерности и объяснен механизм их проявления:

- а) Ф. Тейлором;
- б) **А.А. Богдановым;**
- в) А. Файолем;
- г) М. Вебером;
- д) Л. Берталанди;
- е) Г. Саймоном.

11. Автором «бюрократической» модели организации является:

- а) Ф. Тейлор;
- б) А. Файоль;
- в) **М. Вебер;**
- г) Г. Саймон;
- д) Д. Норт.

12. Автором теории административного поведения является:

- а) Х. Эмерсон;
- б) **Г. Саймон;**
- в) Д. Норт;
- г) Г. Минцберг;
- д) П. Дракер.

13. Набор элементов, представляющих автономную область внутри системы, называется:

- а) подгруппой;
- б) подсистемой;
- в) подмножеством.

14. Характерными чертами организации являются:

- а) **комплексность;**
- б) горизонтальные связи;
- в) формализация;
- г) координация;
- д) соотношение централизации и децентрализации;

15. К основным системным свойствам организации относятся?

- а) самоорганизация;
- б) ингрессия;
- в) конъюгация;
- г) **целостность;**
- д) **эмерджентность.**

16. Какие виды систем не относятся к социальным:

- а) образовательные;
- б) **физические;**
- в) **биологические;**
- г) экономические;

- д) политические;
- е) правовые.

17. Основными компонентами социальных систем являются:

- а) человек;
- б) социальные группы;
- в) орудия и средства труда;
- г) духовные, нравственные ценности;
- д) процессы;
- е) явления;
- ж) гипотезы.

Типовые вопросы к контрольным работам (письменным опросам)

1. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации
2. Возникновение и развитие классической теории организации
3. Административная теория организации и управления. Г. Файоль
4. Бюрократическая теория организации. Макс Вебер и др.
5. Системные подходы к изучению организаций
6. Особенности поведенческой теории организации
7. Современные школы теории организации.

Реализация программы с применением ДОТ

Типовые проблемные задачи

Задача 1

Поступило предложение торговым организациям взять в аренду площади под офисы и магазины, во вновь построенном торговом центре. Торговый центр находится в центре города. Аренда дорогая, но проходимость довольно большая, за счет расположенных вокруг учебных заведений, банков, больницы, удобного подъезда, парковки.

Вопросы:

1. По какому закону нужно арендовать торговые площади небольшим магазинчикам?
2. Какой вид синергизма нужно использовать, чтобы получить эффект с взятых в аренду площадей?
3. Подходят ли для данной ситуации принципы закона развития?
4. Возникает ли конкуренция в однопрофильных магазинах торгового центра?
5. По каким законам будут функционировать магазины и офисы торгового центра.

Задача 2

К кадровым ошибкам в российской практике на предприятиях в основном относятся: отсутствие социализации работника при начале трудовой деятельности на новом предприятии (работник при трудоустройстве не находит точек соприкосновения с коллегами); отсутствие повышения по службе в маленьких организациях; личные предпочтения руководства, в результате чего работник не отождествляет себя с интересами предприятия; - административные наказания подавляющие инициативу работника; отсутствие коммуникаций, связей с руководством, корпоративного духа, не получение ответов на свои вопросы; отсутствие мотивации, что делает невыгодным для работника качественное проявление себя в труде.

Вопросы:

1. Как вы считаете, какие еще классические ошибки и недоработки существуют в практике управления персоналом применительно к России?

2. Какие нововведения в управлении кадрами могли бы внедрить вы, если бы были назначены менеджером по кадрам на российском предприятии?
3. Какой главный принцип управления организацией в России и за рубежом?

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1.

Изучив современные теории и концепции формирования и функционирования производственно-хозяйственной системы, заполните следующую таблицу.

Название теории	Краткая характеристика	Пример практического проявления на примере какой-либо ПХС либо группы ПХС (отдельного товарного или регионального рынка)
Концепция жизненного цикла		
Теория внутренних рынков		
Концепция популяционной экологии		

Задача 2.

Какую организационную структуру можно предложить и почему, для следующих предприятий и организаций и объясните почему:

- коммерческий банк;
- высшее учебное заведение,
- сталепрокатный завод (филиал);
- предприятие по изготовлению стеклопакетов;
- ясли совместно с детским садиком;
- кондитерская фабрика с магазином?

Типовые тесты

1. Кто из данных представителей является основателем общей теории организации?

- а. М. Вебер
 б. Т. Парсонс
 в. А. Богданов

2. Какому понятию соответствует определение: «целое, образованное согласованием, взаимоподчинением составляющих его частей, элементов»?

- а. система
 б. устойчивость
 в. структура

3. Что значит описать систему?

- а. перечислить входящие в систему элементы
 б. определить уровни иерархии системы
 в. определить функцию системы, сформулировать цель, определить совокупность альтернатив ее функционирования

4. Какой устойчивостью обладают открытые системы?

- а. системной
 б. динамической

в. статической

5. Каковы основные части системы?

- а. вход, взаимодействие, выход
- б. вход, процесс, выход
- в. онтогенез, операция, выход

6. Основатель русского направления теории организации

- а. Керженцев
- б. Мильнер
- в. Богданов

7. Сознательно координируемое социальное образование

- а. институт
- б. организация
- в. система

8. Случай, когда системы не имеют входов и выходов во внешнюю среду

- а. закрытая система
- б. функциональная система
- в. открытая система

9. Множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность

- а. система
- б. организация
- в. структура

10. Простейшая неделимая часть системы – это

- а. элемент
- б. материя
- в. структура

11. Какой закон гласит, что: «каждая материальная система стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы, находящиеся в заданной соотносительности или заданном подчинении»?

- а. закон развития
- б. закон композиции-пропорциональности
- в. закон синергии

12. В чем проявляется сущность закона синергии?

- а. отражает соотношение различных частей организации
- б. возможности организации как единого целого превышают сумму потенциалов ее отдельных частей
- в. он имеет два противоречивых начала: стабильность и развитие

13. Какому закону соответствует следующее определение: «всякая система стремится измениться таким образом, чтобы свести к минимуму эффект внешнего воздействия, сохраняя при этом свою качественную определенность»?

- а. закон относительных сопротивлений
- б. закон самосохранения
- в. закон равновесия

14. Какому закону соответствует следующее определение: «каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла»?

- а. закон самосохранения
- б. закон развития
- в. закон синергии

15. Какой закон функционирования организации гласит: для любой организации существует набор таких элементов при котором ее потенциал будет существенно больше, либо существенно меньше суммы потенциалов ее элементов:

- а. закон онтогенеза
- б. закон синергии
- в. закон композиции и пропорциональности

7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до экзамена. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1.Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по теории уголовного права. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе нормативный, практический материал из следственной и судебной практики. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование юридических терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает нормативную и практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные

формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо и предполагает штраф.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4.Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5.Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует

непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект(презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания- при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает нормативную и практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература

1. Силич, М. П. Теория организации: учебное пособие / М. П. Силич, Л. В. Кудряшова. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 200 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72190.html>

2. Коршикова, М. В. Теория организации: учебное пособие / М. В. Коршикова. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2016. — 144 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76059.html>

3. Войтина, Ю. М. Теория организации: учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79817.html> (дата обращения: 25.03.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Харитонович, А. В. Теория организации : практикум / А. В. Харитонович. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 135 с. — ISBN 978-5-9227-0744-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74352.html>

2. Короткий, С. В. Теория организации: учебное пособие / С. В. Короткий. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

3. Семко, И. А. Теория организации : учебное пособие / И. А. Семко, Л. А. Алтухова. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 176 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93011.html>

8.3 Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления <http://www.iprbookshop.ru/34060.html>

2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>

4. Информационные технологии моделирования и управления

<http://www.iprbookshop.ru/43350.html>

5. Вестник Московской государственной академии делового администрирования
<http://www.iprbookshop.ru/10314.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. www.iprbookshop.ru
2. www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
3. <https://www.consultant.ru> - КонсультантПлюс

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к зачетам непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи зачета рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к зачету должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до зачета.

3. Время непосредственно перед зачетом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);
6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:
Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

Для ДОТ:

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские(практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентами-инвалидами и студентами с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются 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.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Теория организации

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Общепрофессиональные компетенции		ОПК-3

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 определяет задачи исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.2 реализует задачи проекта в зоне собственной ответственности с учётом имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.4 владеет навыками представления результатов проектов, возможностями их использования и/или совершенствования
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения в области управления персоналом с учетом их социальных последствий ОПК-3.2 осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, основываясь на знаниях основ управления персоналом и методов принятия управленческих решений ОПК-3.4 оценивает организационные и социальные последствия осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	организацию как систему, законы и принципы организации, её характеристики и эффективность, типы и модели организационных структур; алгоритмы поиска оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели, технологию проектирования, необходимые ресурсы, действующие правовые нормы и ограничения.	определять задачи, исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; разрабатывать и реализовывать проекты; выбирать оптимальные способы решения задач; управлять бизнес-процессами предприятия, инновационной деятельностью, изменениями	инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; навыками выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; навыками разработки и реализации проектов; навыками управления бизнес-процессами предприятия, инновационной деятельностью, изменениями
Код компетенции	ОПК-3		
	теоретические основы управления персоналом, методы принятия управленческих решений, основы документационного сопровождения управления персоналом, алгоритмы разработки и осуществления мероприятий,	осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, основываясь на знаниях основ управления персоналом, на знаниях методов принятия управленческих решений, обеспечивать документационное сопровождение мероприятий, направленных на	навыками осуществления мероприятий, навыками оценивания организационных и социальных последствий осуществления мероприятий, прогнозирования ответного поведение других заинтересованных сторон/участников

	направленных на реализацию стратегии управления персоналом	на реализацию стратегии управления персоналом; использовать систему мотивации и оценивать результативность организации; формировать групповое поведение в организации	взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.), направленных на реализацию стратегии управления персоналом; навыками использования системы мотивации и оценки результативности организации; навыками формирования группового поведения в организации
--	--	---	--

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО /ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно,

		логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связи теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВОЛВИТЕЛЬНО/ ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связи теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВОЛВИТЕЛЬНО/ НЕ ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

Вопросы, тесты для проверки теоретических знаний студентов

Типовые вопросы

1. Каково место теории организации в системе науки об управлении?
2. Какие организации и условия включает внешняя среда?
3. Какие формы организаций Вы знаете?
4. Чем характеризуется социальная система?
5. Какова специфика открытых и закрытых систем?
6. В чем особенность жестких и мягких систем?
7. Какова роль неформальных организаций в обществе?
8. Каковы объективные и субъективные процессы происходят в организации?
9. Какова роль холдинг-компаний?
10. В чем особенность унитарного предприятия?

Типовые проблемно-аналитические задания

1. Составьте перечень внешних опасностей и возможностей, с которыми сталкивается организация. Для наглядности и облегчения работы все факторы можно разместить в два столбца: один – факторы возможностей, другой – факторы угроз, факторы в столбцах, расположите по степени убывания значимости. Далее необходимо оценить, обладает ли организация внутренними силами, чтобы воспользоваться внешними возможностями, и какие внутренние слабости могут осложнить будущие проблемы, связанные с внешними опасностями. Как называется метод, при помощи которого осуществляется диагноз внутренних проблем, называется управленческим обследованием?
2. Фирма «Маг» производит разнообразные спортивные товары: -спортивную обувь; - спортивные костюмы и куртки, -спортивный инвентарь; -оборудование для теннисных кортов и баскетбольных площадок. Сбыт продукции фирмы особенно эффективен в крупных городах. 40% производимых фирмой кроссовок экспортируется в Западную Европу, где с успехом реализуется в специализированных магазинах фирмы в Лондоне, Париже, Бонне и Риме. Определить тип и разновидность организационной структуры данной фирмы, необходимой для успешного ведения коммерческих операций.
3. Поступило предложение торговым организациям взять в аренду площади под офисы и магазины, во вновь построенном торговом центре. Торговый центр находится в центре города. Аренда дорогая, но проходимость довольно большая, за счет расположенных вокруг учебных заведений, банков, больницы, удобного подъезда, парковки. По каким законам будут функционировать магазины и офисы торгового центра?
4. Конфликты в принципе существуют в каждом коллективе и только от менеджера или руководства зависит будет ли конфликт разрастаться или погаснет в самом его начале. Ведь любой конфликт стоит немалых нервов работникам, а предприятию убытков. Соответственно, если распознать конфликт в самом начале, то это минимально отразится на деятельности организации. Должен ли менеджер что-то делать для того, чтобы на работе не возникало конфликтных ситуаций в своей организации?

Кейс

Ситуация 1. Мастерская по ремонту антикварной мебели «Кварт» специализируется также и на восстановлении старых пианино и роялей. В компании работают 24 человека, в их числе 6 столяров и 5 настройщиков. Директор на основании общей, но еще слабой тенденции уменьшения спроса на эти услуги решил постепенно осваивать новые виды услуг. Он заключил договор на поставку через год технологического оборудования для восстановления старых скрипок, условился с двумя специалистами по восстановлению скрипок, что они перейдут к нему на работу из другой мастерской также через год. Директор оказался прав,

через 4-5 месяцев количество заказов уменьшилось на 20%, и заработная плата работников стала постепенно сокращаться.

Несоответствие между возможностями мастерской и количеством заказов вызвало у работников настороженное отношение к директору из-за его якобы бездействия, появилось желание что-то предпринять самостоятельно. Они стали принимать заказы на восстановление других антикварных инструментов, в том числе и скрипок. Но отсутствие навыков и опыта работы негативно сказывалось на качестве работ. Когда по плану директора в компанию пришли опытные специалисты и было поставлено специальное оборудование, репутация компании была подорвана

Ответьте на вопросы:

1. Незнание какого закона организации подчиненными привело к созданию этой ситуации?

2. Что следовало бы предпринять руководителю во избежание появления данной проблемы?

Ситуация 2. В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Юдина В.В. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они не поладили. Между ними возник конфликт, который растянулся на два года. В результате Юдина В.В. была освобождена от занимаемой должности, хотя она работник добросовестный и знающий.

Из объяснений Юдиной В.В.: «Началось с мелочей: архитектор обосновался в отдельном кабинете, отобрал у меня ключи от сейфа, запретил пользоваться печатью, машиной для осмотра объектов, лишил всякой самостоятельности - возможности присутствовать на заседаниях, на приеме объектов... Он меня во всем контролировал и исправлял, даже в мелочах. Когда я готовлю документ за его подписью и указываю: «районный архитектор», он жирно исправляет: «архитектор района». В течение одной недели издаются три приказа: «Объявить строгий выговор с последним предупреждением».

Архитектор в адрес Юдиной В.В.: «Тебе палец в рот не клади. Что ты больше моего знаешь? Делай, что я говорю, и все тут!»

Ответьте на вопросы:

1. Какова основная причина конфликта.

2. Каковы возможные пути преодоления конфликта

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Подготовка исследовательских проектов по темам

1. Структуры управления бюрократического типа организации
2. Основные свойства, характеризующих органический тип структуры управления
3. Самоорганизация и самоуправление в организации
4. Структурирование управления организациями
5. Механизмы управления организационными системами
6. Системный, процессный и ситуационный подходы в управлении организацией

Информационный проект

Подготовьте информационный проект (презентацию) по теме – «Понятие, виды, классификация источников права. Источники права в РФ»

Творческое задание

1. Напишите проект на тему «Система ценностей моей организации»
2. Напишите проект на тему «Роль коммуникаций в управлении организацией»

Дискуссионные вопросы

Сравнительный анализ в форме диспута

Для сравнения представьте две организации с различными организационными структурами управления

1. Организация с функциональной структурой управления.
2. Организация с линейно-штабной структурой управления.

Учебное задание выполняется в составе рабочих групп и включает несколько задач: На основании изученного материала по курсу «Теория организации» следует:

- Провести сравнительный анализ организационных структур управления.
- Определить, в чем заключается специфика каждого из них.
- Оценить преимущества и недостатки каждого из них

Подготовка и проведение диспут-игры

Диспут-игра по теме – *Ценности организации.*

Студентам предоставляется список ценностей организации. Левая колонка - классические ценности, правая - ценности нового типа:

- чинопочитание - участие в управлении
- иерархия - коллективизм
- ориентация на задачу - ориентация на потребности
- карьера - раскрытие личности
- централизация - творческая инициатива

Студенты делятся на две группы, каждая из которых защищает один из представленных групп ценностей. Каждая команда старается максимально полно аргументировать свою точку зрения, опровергая тезисы другой команды

Типовые тестовые задания

Тест

1. К характерным особенностям деятельности бюрократической организации можно отнести

1. контроль за большинством сторон жизни ее членов
2. **формализованные процедуры работы**
3. свободу членства в организации
4. ориентацию на лидера

2. Для использования в управлении организациями Г. Минцберг предложил такой механизм координации, как

1. унификация информации
2. формализация деятельности
3. **прямой контроль**
4. взаимное согласование

3. Наличие морально-этического кодекса в организации помогает руководству

1. **наладить отношения с сотрудниками**
2. выстроить вертикаль управления
3. распределить сотрудников по подразделениям
4. наладить технологические процессы

4. Хорошая организация как эффективная постановка дела предполагает

1. действенную мотивацию
2. своевременную инновацию
3. надежные коммуникации
4. эффективный контроль
5. **все перечисленное вместе**

5. Теория организации оформилась как область научного знания

1. в эпоху античности
2. в средние века
3. в эпоху нового времени (1640–1870)
- 4. в первой половине XX века**

6. Формулировка «Каждая система (организация) стремится к выживанию в условиях конкурентной борьбы за счёт оптимального использования собственного потенциала (ресурса)» соответствует закону

1. самосохранения

2. развития
3. синергии
4. гармонии

7. Формулировка «Каждая организация реализует собственный потенциал по мере прохождения всех этапов жизненного цикла и стремится достичь наибольшего суммарного эффекта» соответствует закону

1. самосохранения

2. развития

3. синергии
4. гармонии

8. Формулировка «Используя определённый набор ресурсов, каждая организация «на выходе» получает результат, существенно отличающийся от простой суммы входных потенциалов этих ресурсов» соответствует закону

1. самосохранения

2. развития

3. синергии

4. гармонии

9. Синергетический эффект может быть

1. положительным

2. отрицательным

3. положительным и отрицательным;

4. либо положительным либо отрицательным

10. Законы самосохранения, развития и синергии в теории организации обобщенно именуется

1. основополагающими

2. второго уровня

3. социальной организации

4. диалектики

11. Законы единства анализа и синтеза, информированности – упорядоченности, композиции и пропорциональности (гармонии) в теории организации именуется

1. основополагающими

2. второго уровня

3. социальной организации

4. диалектики

12. Принципы соответствия целей и ресурсов, распорядительства и подчинения, сочетания централизации и децентрализации, ритмичности и прямоотчности относятся к группе

- 1. общих принципов организации**
2. принципов статической организации
3. принципов динамической организации
4. принципов рационализации

13. Принципы приоритета персонала, структур над функциями, объекта над субъектом относятся к группе

1. общих принципов организации
2. принципов статической организации
- 3. принципов динамической организации**
4. принципов рационализации

14. Принципы приоритета цели, функций над структурой, субъекта над объектом относятся к группе

1. общих принципов организации
- 2. принципов статической организации**
3. принципов динамической организации
4. принципов рационализации

15. Принципы последовательного подключения и всесторонности входящей информации относятся к группе

1. общих принципов организации
2. принципов статической организации
3. принципов динамической организации
- 4. принципов рационализации**

16. Общий принцип управления, предполагающий учет и использование прошлого опыта, называется

- 1. преемственностью**
2. инновацией
3. комплексным подходом
4. амбивалентностью
5. верификацией

17. Общий принцип управления, предполагающий критическое отношение к прошлому опыту и нестандартные действия, называется

1. преемственностью
- 2. инновацией**
3. комплексным подходом
4. амбивалентностью
5. верификацией

18. Общий принцип управления, предполагающий не фрагментарное, а всестороннее (многомерное) и объективное исследование процессов и явлений, называется

1. преемственностью
2. инновацией
- 3. комплексным подходом**
4. амбивалентностью
5. верификацией

19. Общий принцип, указывающий на противоречивый, двойственный характер развития человека, организации и общества в целом, называется

1. преемственностью
2. инновацией
3. комплексным подходом
- 4. амбивалентностью**
5. верификацией

20. Общий принцип, указывающий на необходимость экспериментального (опытного) подтверждения концептуальных идей и планов, называется

1. преемственностью
2. инновацией
3. комплексным подходом
4. амбивалентностью
- 5. верификацией**

21. Классификация стилей управления (по версии Тома Бойделла) – это «набор», включающий

1. 3 элемента
2. 5 элементов
- 3. 7 элементов**
4. 9 элементов

22. Классификация стилей управления (по версии Курта Левина) – это «набор», включающий

- 1. 3 элемента**
2. 5 элементов
3. 7 элементов
4. 9 элементов

23. В теории организации понятия «эмерджентность» и «синергия» соотносятся по объему как

- 1. меньшее и большее**
2. большее и меньшее
3. эквивалентные
4. не связанные между собой

24. Формула $\sum (R1i + R2i) > \sum (V1i + V2i)$ выражает сущность закона

1. самосохранения
2. развития
3. синергии
4. гармонии

25. Формула $\sum (R1i + R2i) \ll \sum (V1i + V2i)$ выражает, что организация функционирует

1. очень эффективно
2. нормально
3. неэффективно

26. Формула $\sum (R1i + R2i) \gg \sum (V1i + V2i)$ выражает, что организация функционирует

1. очень эффективно
2. нормально
3. неэффективно

27. Расчленение (мысленное или реальное) объекта на элементы называется

1. анализом
2. синтезом
3. индукцией
4. дедукцией

28. Соединение (мысленное или реальное) различных элементов объекта в единое целое называется

1. анализом
2. синтезом
3. индукцией
4. дедукцией

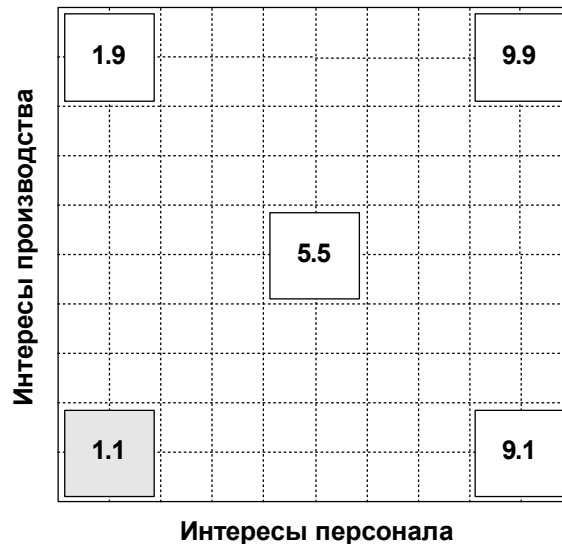
29. Движение мысли от частных фактов к общему умозаключению называется

1. анализом
2. синтезом
3. индукцией
4. дедукцией

30. Движение мысли от общих положений, правил, аксиом к частным выводам называется

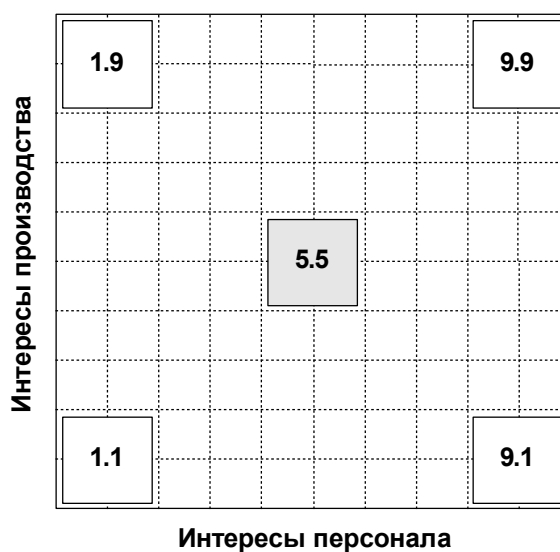
1. анализом
2. синтезом
3. индукцией
4. дедукцией

31. В управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутон сегмент «1.1» соответствует управлению с характеристикой



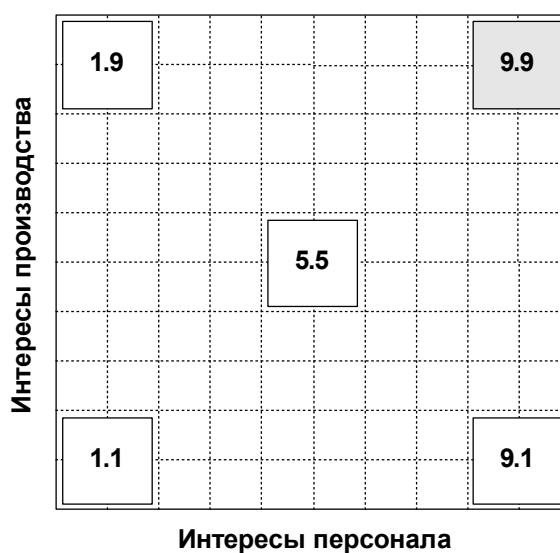
1. сверхлиберальный менеджмент
2. объединяющийся менеджмент
3. менеджмент приказа
4. гуманный организационный менеджмент
5. коллективный менеджмент

32. В управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутон сегмент «5.5» соответствует управлению с характеристикой



1. сверхлиберальный менеджмент
2. объединяющийся менеджмент
3. менеджмент приказа
4. гуманный организационный менеджмент
5. коллективный менеджмент

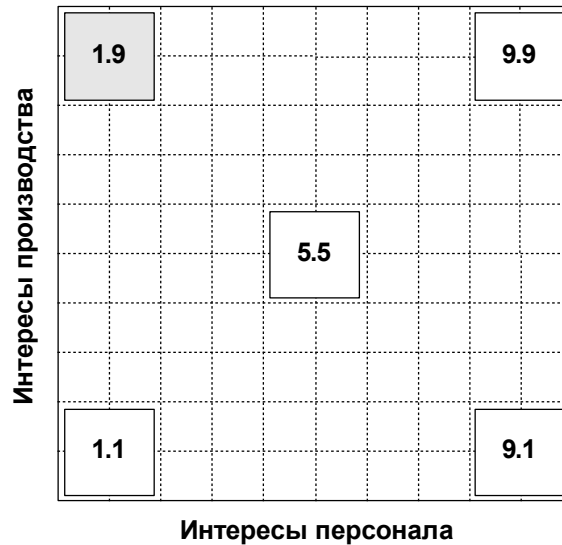
33. В управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутон сегмент «9.9» соответствует управлению с характеристикой



1. сверхлиберальный менеджмент
2. объединяющийся менеджмент
3. менеджмент приказа
4. гуманный организационный менеджмент
5. коллективный менеджмент

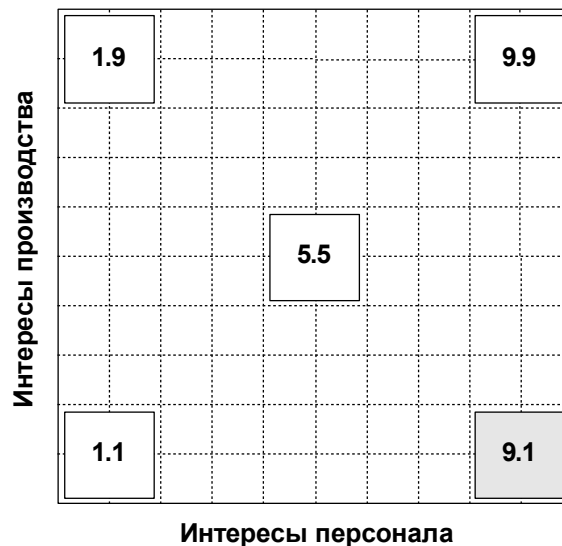
34. В управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутон сегмент «1.9» соответствует

управлению с характеристикой



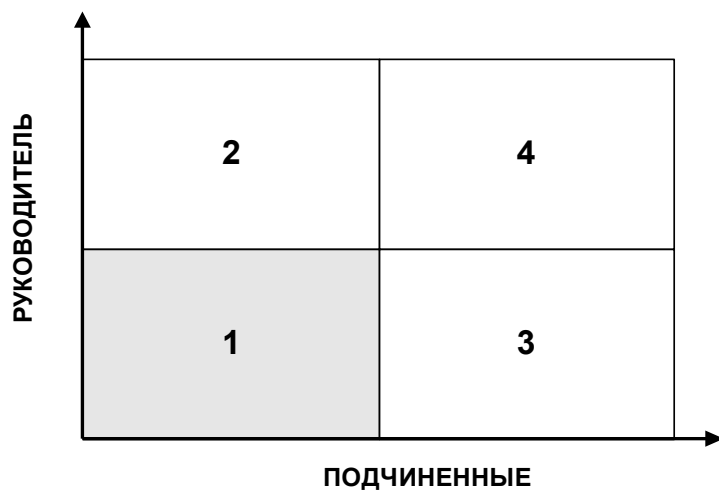
1. сверхлиберальный менеджмент
2. объединяющийся менеджмент
3. менеджмент приказа
4. гуманный организационный менеджмент
5. коллективный менеджмент

35. В управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутон сегмент «9.1» соответствует управлению с характеристикой



1. сверхлиберальный менеджмент
2. объединяющийся менеджмент
3. менеджмент приказа
4. гуманный организационный менеджмент
5. коллективный менеджмент

36. В матрице вариантов реализации законов организации на внутрифирменном уровне сегмент 1 обозначает



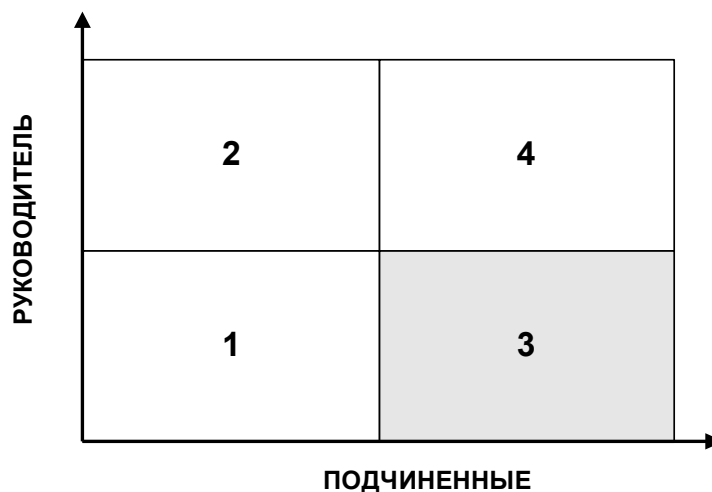
1. стихийное развитие
2. «умного» руководителя
3. «умных» подчиненных
4. «умную» организацию

37. В матрице вариантов реализации законов организации на внутрифирменном уровне сегмент 2 обозначает



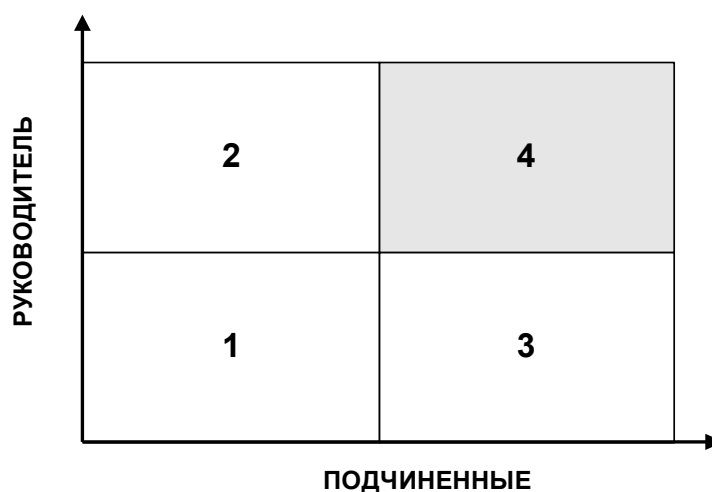
1. стихийное развитие
2. «умного» руководителя
3. «умных» подчиненных
4. «умную» организацию

38. В матрице вариантов реализации законов организации на внутрифирменном уровне сегмент 3 обозначает



1. стихийное развитие
2. «умного» руководителя
3. «умных» подчиненных
4. «умную» организацию

39. В матрице вариантов реализации законов организации на внутрифирменном уровне сегмент 4 обозначает



1. стихийное развитие
2. «умного» руководителя
3. «умных» подчиненных
4. «умную» организацию

40. «Десятка» условий формирования организационной культуры предприятия (по версии Эдгара Шайна) – это первичные и вторичные факторы в соотношении

1. 3 + 7
2. 4 + 6
3. 5 + 5
4. 6 + 4

41. Три типа организационной культуры (рыночную, бюрократическую, клановую) выделил и обосновал

1. Э. Шайн
2. М. Бурке
3. Э. Локе
4. У. Оучи

42. Восемь типов организационной культуры (оранжерея, огород, французский сад, крупная плантация, кочующая орхидея, косяк рыб, лиана, отдельные колоски) выделил и обосновал

1. Э. Шайн
2. М. Бурке
3. Э. Локе
4. У. Оучи

43. «Структура организации отражает относительную важность каждого из трех критериев – функционального, продуктового или рыночного» (Б.З. Мильнер) и называется

1. многомерной
2. круговой
3. сетевой
4. виртуальной

44. Организация, объединяющая «поставщиков, производителей и органы по реализации продукции, между которыми устанавливаются долгосрочные стабильные отношения» (Б.З. Мильнер), называется

1. многомерной
2. круговой
3. сетевой
4. виртуальной

45. Организация, отличительными чертами которой являются «осуществление связей и управленческих действий на основе интегрированных и локальных информационных систем и телекоммуникаций, образование временных альянсов организаций в смежных областях деятельности» (Б.З. Мильнер), называется

1. многомерной
2. круговой
3. сетевой
4. виртуальной

46. Организация, характерным признаком которой является совет (комитет), включающий руководителей, наиболее авторитетных сотрудников, представителей государственной власти и общественности, называется

1. многомерной
2. круговой
3. сетевой
4. виртуальной

47. Если организация повышает качество при неизменной цене на производимый ею продукт, то в наибольшей степени повлиять на такое решение мог такой фактор внешней среды, как

1. социальный
2. экономический
3. регулятивный

4. конкурентный

48. Если в общей организационной структуре организации (например: банк) выделяются два типа подразделений: подразделения, выполняющие линейные функции, и подразделения, выполняющие штабные функции, то такая организационная структура называется:

1. линейной
- 2. линейно-функциональной**
3. функциональной
4. дивизиональной

49. Руководитель — единоначальник, осуществляющий все функции управления и подчиняющийся по всем вопросам вышестоящему начальнику, возглавляет производственное звено любого уровня при организационной структуре

- 1. линейной**
2. линейно-функциональной
3. функциональной
4. дивизиональной

50. Выполнение отдельных функций по конкретным вопросам возлагается на специалистов при организационной структуре

1. линейной
2. линейно-функциональной
- 3. функциональной**
4. дивизиональной

51. Если работа в организации обеспечивается путем создания целевых подразделений, где объединяются ведущие специалисты для совместной разработки программы, и руководитель программы определяет, что и когда должно быть сделано, а кто и как будет выполнять ту или иную работу решает линейный руководитель, то это признаки структуры

1. линейной
2. линейно-функциональной
3. функциональной
- 4. матричной**

52. Если подразделения именуются отделениями и формируются главным образом по продуктовому признаку, либо по региональному или по рыночному, то это организационная структура

1. линейная
2. линейно-функциональная
3. функциональная
- 4. дивизиональная**

53. Менеджеры оказываются практически в равных условиях и иерархия исчезает при такой организационной структуре, как

1. виртуальная
- 2. сетевая**
3. матричная
4. дивизиональная

54. Организационные отношения сопутствуют всем другим видам отношений,

возникающих в обществе, и «присутствуют» в каждом отношении по отдельности, потому что

1. все делается в организации
2. **все решается во взаимодействии организаций**
3. они, по определению, имеются в каждом виде отношений
4. они устанавливаются между руководителями и подчиненными
5. они позволяют формальным организациям достигать своих целей

55. Коммуникационная сеть, возникающая при разработке вариантов решений методом мозгового штурма, имеет конфигурацию

1. всеканальную децентрализованную

2. всеканальную централизованную
3. сотовую
4. звездную
5. кольцевую

56. Определите сущность трех стилей руководства

1. Авторитарный стиль	А. Снятие лидером с себя ответственности и отречение от власти в пользу группы (организации)
2. Демократический стиль	Б. Сосредоточение всей власти и ответственности в руках лидера
3. Пассивный стиль	В. Делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера

Ответ: 1.-Б, 2-В, 3-А

57. По виду работ определите наиболее подходящие для ее выполнения типы темперамента.

1. Живая, подвижная, требующая активности и находчивости. Краткосрочные задачи.	А. холерик
2. Однообразная, монотонная, без частой смены одной работы на другую. Работа, требующая длительного напряжения и сил. Способность к творческой рутинной работе.	Б. меланхолик
3. Работа с ярко выраженной цикличностью. Лидер. Умеет увлечь людей. Экстремальная работа. Аналитическая работа.	В. сангвиник
4. Безопасная работа постоянного характера деятельности. Спокойная работа и привычная с комфортными условиями труда.	Г. флегматик

Ответ: 1.-В , 2-Г , 3-А , 4- Б

58. Заполните словарь стресс-интервью. Ниже перечислены варианты «Вам говорят:...», выберите ответ «Это означает:...».

1. «Не думаю, что вы нам подходите!»	А . «Скажите, а как вы реагируете на критику?»
2. «В компании N менее требовательны. Попробуйте обратиться туда»	Б. «Ну, и насколько сильно вы хотите работать именно у нас?»
3.«Вы так хорошо себя расписали в этом резюме. Так почему вы до сих пор без работы?»	В. «Докажите, что вы нам подходите!»
4.«Мне не нравится, как вы себя ведете со	Г. «Вы молодец, вы мне нравитесь, сделайте

мною»	так, чтобы я влюбился в вас!»
5. «А что если я попрошу вас сварить кофе?»	Д. «А вы умеете тактично говорить правду в глаза?»
6. «Интересно, что вы сейчас думаете обо мне?» (или «Вам трудно со мною общаться?»)	Е. «А как вы поступаете с «бесцеремонным» боссом или клиентом?»

Ответ: 1.-В , 2- Б, 3- Г, 4- А, 5-Е, 6-Д

59. Отработайте навык распознавания стереотипов в тех или иных житейских ситуациях. Отнесите приведенные ниже суждения к соответствующим стереотипам.

1. «Ваша позиция за меня или против меня?»	А. ошибки вознаграждения
2. «В нормальной семье муж должен зарабатывать больше жены»	Б. Персонализация
3. «Я обречен, жить в нищете, ничто не может помочь мне»	В. быть правым
4. «Он всегда улыбается, но я знаю, что он недолюбливает меня»	Г. долженствование
5. «Меня не заботит, что вы думаете, я сделаю это точно так же и в следующий раз»	Д. катастрофичность
6. «Он был в проигрыше с первого дня, как оказался здесь»	Е. эмоциональное осмысление
7. «Вы не можете изменить систему»	Ж. знаток людей
8. «Существует мало людей более остроумных, чем я»	З. ошибки изменения
9. «Я работал, создавал и вот, что получаю взамен»	И. поляризованное мышление

Ответ: 1.-И, 2- Г, 3- Д, 4- Б, 5-В, 6-Ж, 7 -З , 8- Е, 9 - А

60. Добавьте пропущенное слово в определение «Теория организации».

Теория организации – это наука, изучающая основные _____ формирования и развития биологических, социальных и технических систем, а также специфику жизнедеятельности конкретных организаций как реально существующих объектов.

Правильный ответ: **закономерности**

61. Проведите классификацию организации по следующим критериям:

1. По социальному статусу	А. местные, региональные, национальные, международные
2. По правовому статусу	Б. коммерческие и некоммерческие
3. По целям и способам существования	В. формальные и неформальные

4. По источникам финансирования	Г. хозяйственные и общественные
5. По масштабу деятельности	Д. правительственные и неправительственные
6. По направленности деятельности	Е. бюджетные и небюджетные

Ответ: 1.-Д, 2- В, 3- Б, 4- Е, 5-А, 6-Г

62. Определите вид деятельности перечисленных организационных форм предприятия.

1. Предприятие малого бизнеса, занимающееся опытно-конструкторскими разработками или другими наукоемкими работами, благодаря которым осуществляются рискованные работы	А. картель
2. Совместное владение, обладание единым объектом, чаще всего домом, но также и другим недвижимым имуществом	Б. кодоминиум
3. Объединение предприятий одной отрасли для устранения конкуренции	В. венчур
4. Временное договорное объединение для продвижения проектов	Г. консорциум

Ответ: 1.-В, 2- Б, 3- А, 4- Г

63. Добавьте пропущенное слово в определение «Зависимость».

Зависимость – это наличие _____ между входными и выходными параметрами какой-либо системы.

Правильный ответ: **связи**

64. Установите соответствие объективных законов организации.

1. Универсальный закон организации первого порядка	А. Информированности-упорядоченности
2. Универсальный закон организации второго порядка	Б. Самосохранения
3. Специфический закон организации (фирмы)	В. Оптимальной загрузки
4. Специфический закон персонала	Г. Своеобразия

Ответ: 1.-Б, 2- А, 3- Г, 4- В

65. Установите соответствие объективных законов организации.

1. Универсальный закон организации первого порядка	А. Развития
2. Универсальный закон организации второго порядка	Б. Социальной гармонии
3. Специфический закон организации (фирмы)	В. Единства, анализа и синтеза
4. Специфический закон персонала	Г. Эффективного восприятия и запоминания информации

Ответ: 1.-А, 2- В, 3- Б, 4- Г

66. Добавьте пропущенное слово

Опыт показывает, что для предприятий с отдельно действующими функциональными подразделениями НИОКР наиболее приспособленной является _____ организационная структура.

Правильный ответ: **проектная**

67. Добавьте пропущенное слово

Необходимым условием для рационализации является пропорциональное развитие управляемой и управляющей части, а также слаженность и ритмичность работы _____.

Правильный ответ: **коллектива**

68. Добавьте пропущенное слово

Одной из важнейших составляющих, определяющих выживаемость организации в условиях глобального рынка и острой конкуренции, является эффективный _____.

Правильный ответ: **маркетинг**

69. Добавьте пропущенное слово

Быстро меняющаяся или нестабильная среда глобального рынка подразумевает высокую степень изменчивости основных _____ параметров.

Правильный ответ: **экономических**

70. Добавьте пропущенное слово

Организационная культура организации может стать ее главной силой, когда она согласуется с ее _____.

Правильный ответ: **стратегией**

71. Добавьте пропущенное слово

Культура власти определяется профессионализмом _____ и лояльностью подчиненных.

Правильный ответ: **руководства**

72. Установите соответствие лидерского стиля и стадии зрелости последователей по модели ситуационного лидерства П.Херсея и К.Бланшарда.

1. Люди не способны и не желают работать	А. убеждающий
2. Люде не способны, но желают работать	Б. указывающий
3. Люди способны, но не желают работать	В. делегирующий
4. Люди способны и желают делать то, что предлагает им лидер	Г. участвующий

Ответ: 1.-Б, 2- А, 3- Г, 4- В

73. Установите соответствие направлений работы с менеджерами на основе определения их стилей по сетке Блейка и Моутон.

1) 9.9	А. Рассмотреть возможность об освобождении от занимаемой должности
2) 9.1	Б. Усилить мотивацию трудовой деятельности
3) 1.9	В. Учить управлению производством (принятие решений, планирование, организация, контроль)
4) 1.1	Г. Зачислить в резерв на повышение в должности

5) 5.5	Д. Учить управлению персоналом
--------	--------------------------------

Ответ: 1.-Г, 2- Д, 3- В, 4- А, 5 - Б

74. Расставьте в правильной последовательности действия лидера согласно концепции атрибутивного лидерства:

1. Собирает информацию о том, как выполняется работа, как работают подчиненные
2. Делает свои выводы о сложности работы и поведении работников
3. Выбирает стиль своего поведения таким образом, чтобы адекватно реагировать на сложившуюся ситуацию, в том числе на поведение подчиненных.

***ответы указаны в правильной последовательности 1, 2, 3.**

75. Расставьте в правильной последовательности этапы харизматического лидерства:

1. Обнаружение проблемы.
2. Видение путей решения этой проблемы (ранее никем не предлагавшееся).
3. Передача значения своего видения последователям.
4. Развитие отношения доверия у последователей путем принятия на себя риска, совершенствования неординарных поступков и т.п.
5. Делегирование последователям полномочий.
6. Привлечение к участию в управлении.
7. Вознаграждение за результаты.

***ответы указаны в правильной последовательности 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.**

76. Установите соответствие блоков (этапов) модели реформаторского лидерства (слева) с их содержанием (справа).

1. Ситуация	А. Видение нового решения проблемы, доведение его до последователей, управление, вызывающее их поддержку
2. Поведение лидера	Б. Возникновение сложной проблемы и необходимость ее срочного решения
3. Поведение последователей	В. Осознание необходимости следования за лидером, приложение больших усилий
4. Результаты	Г. Решение проблемы, усиление групповой сплоченности

Ответ: 1.-Б, 2- А, 3- В, 4- Г

77. Добавьте пропущенное слово

Харизматичный лидер – это лидер, обладающий таким набором личных качеств, которые позволяют ему оказывать глубокое воздействие на _____.

Правильный ответ: последователей

78. Установите соответствие определений видов организационных изменений.

1. Процессные изменения	А. Новые схемы сотрудничества, новые технологические процессы, нацеленные на экономию всех видов издержек предприятия
2. Продуктовые изменения	Б. Изменения, связанные с внедрением новых форм организации и управления производством и персоналом
3. Структурные изменения	В. Изменения ассортимента выпускаемой продукции, переход на выпуск новой продукции, освоение разного рода новшеств и нововведений в продукты и услуги
4. Прогрессивные изменения	Г. Качественные изменения, в результате

	которых организация достигает более высоких значений показателей, используемых для оценки ее инновационной деятельности за отчетный период
--	--

Ответ: 1.-А, 2-В, 3-Б, 4- Г

79. Добавьте пропущенное слово

_____ изменения приводят организацию к кризису. В этом случае для сохранения организации необходимо найти новые источники развития. В противном случае организация может быть признана банкротом и ликвидирована.

Правильный ответ: **регрессивные**

80. Расставьте в правильной последовательности этапы модели Л. Грейнера по успешному проведению организационных изменений:

Этап 1. Давление и побуждение

Этап 2. Посредничество и переориентация внимания

Этап 3. Диагностика и осознание

Этап 4. Нахождение нового решения

Этап 5. Эксперимент и выявление

Этап 6. Подкрепление и согласие

***ответы указаны в правильной последовательности**

81. Ю.Д. Красовский выделяет четыре стадии рыночной ориентации организации (социокультурных образцов поведения). Соотнесите каждую из перечисленных стадий с их главной целью.

Производственная - **качество**

Сбытовая – **уметь продать**

Конъюнктурная – **отслеживать рынок**

Маркетинговая – **удовлетворить клиента**

82. Каждая стадия (модель) рыночной ориентации предприятия характеризуется определенным поведением менеджеров, определите образцы поведения для каждой из предложенных стадий развития:

1. Стадия (модель) производственной ориентации	А. Пренебрежительное отношение к покупателю, имиджу не придается существенного значения
2. Стадия (модель) сбытовой ориентации	Б. Продать выгодно и неважно кому, имидж не формируется, главное качество продукции
3. Стадия (модель) конъюнктурной ориентации	В. Деловое общение с клиентами, имидж фирмы определяется покупателем
4. Стадия (модель) маркетинговой ориентации	Г. Внимательное отношение к покупателю, формирование персоналом имиджа фирмы

Ответ: 1.-Б, 2-А, 3-Г, 4- В

83. Вставьте пропущенные слова:

Имидж организации – специально проектируемый в интересах организации __1_____, который целенаправленно внедряется в сознание ____2____ аудиторией, соответствует ее

_____3_____ и служит _____4_____ отличия организации от аналогичных.
 Список слов: 1. образ , 2. целевой , 3. ожиданиям, 4. основой, 5. облик, 6. определенной, 7. потребностям, 8. основанием.

84. При реинжиниринге производится радикальное _____1_____ бизнес-процессов. Радикальное _____1_____ - это изменение всей существующей _____2_____, а не только поверхностные _____3_____, т.е. в ходе этого процесса предлагаются совершенно _____4_____ способы выполнения работы.

Список слов: 1. перепроектирование, 2. системы, 3. преобразования, 4. новые, 5. совершенствование, 6. организации, 7. изменения, 8. инновационные.

85. Основная цель бизнес-процессов – _____1_____ входа, т.е. входящих в процесс ресурсов (сырья, комплектующих изделий, _____2_____ и т.п.), в выход, т.е. _____3_____ данного процесса.

Список слов: 1. преобразование, 2. информации, 3. продукцию, 4. совершенствование, 5. станки, 6. результат, 8. инновационные.

86. Установите соответствие объективных законов организации.

1. Универсальный закон организации первого порядка	А. Эффективного осмысления
2. Универсальный закон организации второго порядка	Б. Композиции и пропорциональности
3. Специфический закон организации (фирмы)	В. Своеобразия
4. Специфический закон персонала	Г. Синергии

Ответ: 1.-Г, 2-Б, 3-В, 4- А

87. Установите соответствие объективных законов организации.

1. Универсальный закон организации первого порядка	А. Информатизации
2. Универсальный закон организации второго порядка	Б. Наименьших
3. Специфический закон организации (фирмы)	В. Своеобразия
4. Специфический закон персонала	Г. Установки

Ответ: 1.-Б, 2-А, 3-В, 4- Г

88. Соотнесите термины и определения

Термин	Определение
1.Закон синергии	А. Каждая организация реализует собственный потенциал по мере прохождения всех этапов жизненного цикла и стремится достичь наибольшего суммарного эффекта
2.Закон самосохранения	Б. Структурная устойчивость целого определяется наименьшей устойчивостью части целого
3.Закон развития	В. Используя определенный набор ресурсов, любая организация «на выходе» получает результат, существенно отличающийся от простой суммы входных потенциалов этих ресурсов
4.Закон наименьших	Г. Каждая система (социальная или биологическая) стремится к выживанию в условиях конкурентной борьбы

	за счет оптимального использования собственного потенциала (ресурса)
--	--

Ответ: 1.-В, 2-Г, 3-А, 4- Б

89. Соотнесите термины и определения

Термин	Определение
1. Закон информированности-упорядоченности	А. Каждая система (биологическая или социальная) стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счет постоянного изменения своей структуры или выполняемых функций
2. Закон единства, анализа и синтеза	Б. Каждая система (социальная или биологическая) стремится получить как можно больше достоверной, ценной и насыщенной информации о внутренней и внешней среде для устойчивого функционирования (самосохранения)
3. Закон композиции и пропорциональности	В. Каждая система (биологическая или социальная) стремится приобрести, создать или сохранить в своей структуре все композиционно необходимые ресурсы, находящиеся в заданной соотносительности или заданном подчинении

Ответ: 1.-Б, 2-А, 3-В

90. Построение организаций по эдхократическому типу применяется в следующих областях: _____, _____, _____.

1. компьютерно-электронной, опытно-конструкторской, консультационно-нововведенческой

2. виртуальной, дистанционно-сетевой, коммуникационной

91. К основным принципам организации относятся:

- | | |
|--|--------|
| 1. Принцип преемственности | да/нет |
| 2. Принцип верификации | да/нет |
| 3. Принцип амбивалентности | да/нет |
| 4. Принцип соответствия распорядительства и подчинения | да/нет |
| 5. Принцип соответствия целей и ресурсов | да/нет |
| 6. Принцип хозяйственной операции | да/нет |
| 7. Принцип коллективизации | да/нет |

Правильный ответ: 1 – да, 2 – да, 3 – да, 4 – да, 5 – да, 6 – нет, 7 – нет

92. В любой организации возникает вопрос распределения полномочий, который является важнейшей проблемой при выборе оптимальной конструкции организации. Сгруппируйте ниже приведенные преимущества по двум основным подходам: централизация и децентрализация.

1. позволяет обеспечить высокую согласованность действий звеньев организации
2. улучшает контроль деятельности подразделений
3. сокращает количество ошибок при принятии решений
4. позволяет оперативно решать проблемы
5. позволяет принимать объективные решения
6. придает гибкость организации

А. Централизация	Б. Децентрализация

Правильный ответ: А – 1, 2, 3

Б – 4, 5, 6

93. В начале 30-х гг. Коносуке Мацусита приступил к разработке новой философии бизнеса и сформулировал свой главный постулат: «Задачей любого предпринимателя должно быть преодоление __А__, освобождение общества от __Б__ и достижение __В__».

Правильный ответ: А – бедности, Б – нищеты, В – благосостояния.

94. Исследование внешних и внутренних условий, влияющих на формирование организационной культуры, классифицируется, введенной в научный оборот Е. Шайном «десяткой». Сгруппируйте ниже приведенные десять факторов, соответствующих: первичным и вторичным.

1. точки концентрации внимания высшего руководства;
2. реакция руководства на критические ситуации в организации;
3. отношение к работе и стиль поведения руководителей;
4. система критериев для поощрения сотрудников;
5. критерии отбора, назначения, продвижения и увольнения сотрудников
6. структура организации;
7. система передачи информации и организационные процедуры;
8. внешнее и внутреннее оформление офиса (помещений) организации;
9. истории и мифы о важных событиях и персонах, игравших ключевые роли в жизни организации;
10. формализованные положения о философии существования организации

А. Первичные факторы	Б. Вторичные факторы

Правильный ответ: А – 1, 2, 3, 4, 5

Б – 6, 7, 8, 9, 10

95. Дополните ключевыми словами процесс проектирования новой организационной системы, включающий несколько этапов и типовых процедур.

1-й этап. Определение ___1___ организации с учетом факторов внешней среды и ___2___ общественного развития.

2-й этап. Конкретизация ___3___, направленных на достижение главной цели.

3-й этап. Разработка общей ___4___ развития.

4-й этап. Разработка ___5___ реализации стратегической концепции в различных условиях внешней среды (стандартных, благоприятных, неблагоприятных).

5-й этап. Создание ___6___ – схемы взаимодействия всех структурных элементов.

6-й этап. Создание ___7___ управления.

Правильные ответы:

1. главной цели
2. потребностей
3. целей-ориентиров
4. стратегии
5. тактических способов
6. организационной модели
7. организационной структуры

96. Тактика эволюционных изменений в организации предполагает:

1. систематический анализ и организационное «сопровождение» производственной и управленческой деятельности предприятия для выявления внутренних проблем и внешних угроз да/нет

2. разработку и периодическое уточнение перспективного плана развития организации (в том числе системы управления) да/нет

3. последовательную реализацию запланированных мероприятий да/нет

4. оценку нововведений и поощрение сотрудников за вклад в осуществление наиболее значительных проектов да/нет

5. принципиальные разногласия между руководителями по стратегическим и тактическим вопросам да/нет

6. изменение масштабов деятельности, технологии производства да/нет

7. неудовлетворительное функционирование предприятия (снижение объема и качества выпускаемой продукции, производительности труда, сокращение объема продаж и рынков сбыта, недостаток ресурсов) да/нет

Правильный ответ: 1 – да, 2 – да, 3 – да, 4 – да, 5 – нет, 6 – нет, 7 – нет

97. Дополните терминами определения организационной культуры:

1) набор наиболее важных _____, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих ориентиры поведения и действий, которые передаются индивидам через «символические» средства духовного и материального внутриорганизационного окружения (О.С. Виханский, А.И. Наумов);

- 2) система _____ в организации культурно-этических, моральных и других постулатов в отношении целей, дела и общения, которые *отличают данную организацию* от других (А.И. Кочеткова);
- 3) совокупность связей, поддерживающая организационные отношения людей и *основанная на _____ правилах* и нормах деятельности (Э.А. Смирнов);
- 4) система норм, правил и _____, регламентирующая отношения между членами организации (С.В. Рогожин, Т.В. Рогожина).

Правильный ответ: 1 – предположений, 2 – общепринятых, 3 – формальных и неформальных, 4 – ценностей

98. Впишите недостающие слова (слова могут повторяться):

Формирование организационной культуры сводится главным образом к установлению определенного типа отношений 1 самой организации, а также между ней и 2 средой. Иначе говоря, на этом этапе необходимо решить две взаимосвязанные задачи: 2 адаптации и 3 интеграции.

Список слов: **1. внутри, 2. внешней, 3. внутренней, 4. снаружи.**

99. Заполните таблицу, внося в нее недостающие данные (вставить одно слово с прописной буквы):

Преимущества и недостатки базовых стилей управления

Базовые стили управления	Основные преимущества и возможности	Основные недостатки и угрозы
Авторитарный	Экономия _____, определение _____ полномочий и ответственности, жесткий контроль	Подавление _____ подчиненных, субъективизм и «мания величия» руководителя
Демократический	Коллективизм, _____ инициативы и творчества, гармоничное развитие персонала	Дополнительные временные затраты, низкий _____ отдельных сотрудников
Либеральный	Делегирование _____, предоставление дополнительных прав и свобод подчиненным, _____ средств	Снижение или потеря управляемости, угроза деградации или краха организации

Правильный ответ:

Базовые стили управления	Основные преимущества и возможности	Основные недостатки и угрозы
Авторитарный	Экономия времени, определение границ полномочий и ответственности, жесткий контроль	Подавление инициативы подчиненных, субъективизм и «мания величия» руководителя
Демократический	Коллективизм, поощрение инициативы и творчества, гармоничное развитие персонала	Дополнительные временные затраты, низкий профессионализм отдельных сотрудников

Либеральный	Делегирование полномочий, предоставление дополнительных прав и свобод подчиненным, экономия средств	Снижение или потеря управляемости, угроза деградации или краха организации
--------------------	---	--

100. Специфические законы организации (труда) персонала имеют следующую формулировку:

1. Закон оптимальной загрузки: «Для каждого работника существует оптимальный объем функциональных обязанностей, а также режим труда, при котором его личностно-профессиональные качества реализуются наилучшим образом» **да/нет**

2. Закон эффективного восприятия и запоминания информации: «Процессы восприятия и запоминания информации протекают наиболее эффективно при условии их сочетания с типом и особенностями мышления работника» **да/нет**

3. Закон эффективного осмысления: «Эффективное (результативное) осмысление новой проблемы, а также определение путей и средств ее решения возможны только при наличии у человека значительного объема знаний или информации в данной области»
да/нет

4. Закон установки: «Первая информация о каком-либо человеке или событии, является более устойчивой, нежели повторная» **да/нет**

5. Закон устойчивости информации: «Любой индивид воспринимает наиболее полно и качественно ту информацию, к которой он подготовился и на которую настроился»
да/нет

6. Закон доходчивости информации: «Степень доходчивости информации повышается при одновременном или комплексном использовании различных форм и средств ее подачи»
да/нет

Правильный ответ: **1 – да, 2 – да, 3 – да, 4 – нет, 5 – нет, 6 – да.**

101. Наука об основных закономерностях, регламентирующих жизнедеятельность организаций, как реально существующих объектов окружающей нас действительности – это

1. менеджмент
2. социология
3. теория организации +

102. В теории организации широко используются методы

1. физики
2. бухгалтерского учета
3. математики +

103. Элемент общественной системы, самая распространенная форма человеческой общности, первичная ячейка социума – это

1. организация +
2. предприятие
3. семья

104. Одним из признаков организации является наличие

1. хотя бы двух человек, объединенных общей целью и считающих себя частью одной группы +
2. отчетности
3. прибыли

105. Одним из основоположников организационной науки является

1. Р. Коуз
2. А.А. Богданов +
3. М. Миллер

106. Автором фундаментального труда «Тектология. Всеобщая организационная наука» является

1. А.А. Богданов
2. Н.Д. Кондратьев
3. Р. Коуз

107. В каком случае организация представляется в виде разнообразных процессов по упорядочению элементов, формированию и поддержанию целостности вновь создаваемых или функционирующих природных объектов

1. динамике
2. статике
3. покое

108. Группа лиц, взаимодействующих друг с другом с помощью ряда факторов для достижения конечной цели или решения возникшей проблемы – это:

1. предприятие
2. социальная организация
3. бизнес

109. Организация как ... — это комплекс мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь между элементами системы

1. объект
2. процесс
3. взаимодействие

110. Какая из характеристик присуща организации

1. разделение труда
2. независимость от внешней среды
3. отсутствие ресурсов

Типовые вопросы к контрольным работам (письменным опросам)

1. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации
2. Возникновение и развитие классической теории организации
3. Административная теория организации и управления. Г. Файоль
4. Бюрократическая теория организации. Макс Вебер и др.
5. Системные подходы к изучению организаций
6. Особенности поведенческой теории организации
7. Современные школы теории организации.

Задания для проверки умений и навыков применения студентами теоретических знаний при решении широкого круга проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач (продвинутый и повышенный уровень формирования компетенции):

Проблемно-аналитические задания

Ситуация 1. Составьте перечень внешних опасностей и возможностей, с которыми

сталкивается организация. Для наглядности и облегчения работы все факторы можно разместить в два столбца: один – факторы возможностей, другой – факторы угроз, факторы в столбцах, расположите по степени убывания значимости. Далее необходимо оценить, обладает ли организация внутренними силами, чтобы воспользоваться внешними возможностями, и какие внутренние слабости могут осложнить будущие проблемы, связанные с внешними опасностями. Как называется метод, при помощи которого осуществляется диагноз внутренних проблем, называется управленческим обследованием?

5. Фирма «Маг» производит разнообразные спортивные товары: -спортивную обувь; - спортивные костюмы и куртки, -спортивный инвентарь; -оборудование для теннисных кортов и баскетбольных площадок. Сбыт продукции фирмы особенно эффективен в крупных городах. 40% производимых фирмой кроссовок экспортируется в Западную Европу, где с успехом реализуется в специализированных магазинах фирмы в Лондоне, Париже, Бонне и Риме. Определить тип и разновидность организационной структуры данной фирмы, необходимой для успешного ведения коммерческих операций.

6. Поступило предложение торговым организациям взять в аренду площади под офисы и магазины, во вновь построенном торговом центре. Торговый центр находится в центре города. Аренда дорогая, но проходимость довольно большая, за счет расположенных вокруг учебных заведений, банков, больницы, удобного подъезда, парковки. По каким законам будут функционировать магазины и офисы торгового центра?

7. Конфликты в принципе существуют в каждом коллективе и только от менеджера или руководства зависит будет ли конфликт разрастаться или погаснет в самом его начале. Ведь любой конфликт стоит немалых нервов работникам, а предприятию убытков. Соответственно, если распознать конфликт в самом начале, то это минимально отразится на деятельности организации. Должен ли менеджер что-то делать для того, чтобы на работе не возникало конфликтных ситуаций в своей организации?

Ситуация 2. Ваш товарищ является руководителем небольшой фирмы по продаже компьютеров. В настоящее время дела на фирме стали идти хуже, прибыль упала, появилось много конкурирующих организаций. Все его попытки по улучшению положения дел положительных результатов не дают.

Задание:

Что можно рекомендовать ему, как руководителю с учетом анализа внешней среды организации.

Ответ. Я бы рекомендовал ему следующее:

1. – придумать какие-то бонусные программы, отличные от конкурентов;
2. – развивать службу сервиса, послегарантийного обслуживания;
3. – попробовать провести переговоры с банками, чтобы товар давать покупателям без процентов – в рассрочку;
4. - активно проводить рекламные акции, размещать рекламу в СМИ.

Обоснование. Практически все факторы внешней среды относятся к неконтролируемым со стороны организации. Но организации могут не только приспособливаться к меняющейся среде, но и в определенной мере влиять на нее. В создавшихся условиях необходимо уделять особое внимание работе с потребителями, поскольку именно потребители решают, сможет ли фирма получить прибыль и развитие. Все многообразие внешних факторов находит отражение в потребителе и через него влияет на организацию, ее цели и стратегию. Необходимо учитывать факторы, влияющие на поведение потребителей, на их спрос. Более того, следует не только прогнозировать, но и оказывать влияние, «создавать потребителя». Необходимо изучение структуры запросов новых потребителей. Кроме того, я бы посоветовал внедрить нестандартные бонусные системы, какую-то свою «изюминку», к примеру, каждую 10-ю покупку с весьма большой скидкой, что стимулировало бы покупателей приходить снова и снова. Или ввести при покупке оргтехники в этой фирме бесплатное обслуживание в течении года. Кроме того, необходимо учитывать и фактор конкуренции. Недооценка конкурентов приводит к значительным потерям и к

кризисам. Изучив их цены и проанализировав специфику работы, можно делать вывод о собственной стратегии.

Ситуация 3. Фирма “Мир увлечений” (ЗАО) работает три года. Основная деятельность - оптовая торговля различными изделиями для профессиональных и начинающих коллекционеров или моделлистов. В ассортименте фирмы имеются всевозможные пластиковые наборы моделей для склеивания, наборы мозаики для детей и взрослых, другие товары для интересного досуга.

Фирма - крупнейший поставщик такого товара на российском рынке. Хорошо налаженные связи с поставщиками из Англии, Бельгии, Германии и США позволяют доставлять на российский рынок большой ассортимент подобной продукции и делают эту фирму весьма конкурентоспособной.

За два года работы фирма заняла прочные позиции среди оптовых покупателей различных городов России и приобрела широкую известность и хорошую репутацию. Казалось, все и далее будет идти хорошо, и беспокоиться не о чем.

При подведении итогов за второй год выяснилось, что рост торгового оборота по сравнению с первым составил только 3% при росте закупок в 30%. Существенно замедлились темпы реализации товара. Если раньше склады фирмы были практически пустыми за две недели до прихода новой поставки, то теперь на складах остаются контейнеры с нереализованной продукцией.

Ответьте на вопросы:

- 1. Как изменились цели компании при снижении объемов продаж?*
- 2. Как изменились остальные внутренние переменные под влиянием цели?*
- 3. Какой закон должен быть главным в сложившейся ситуации?*

Комплексное проблемно-аналитические задания

Ситуация 1. Мастерская по ремонту антикварной мебели «Кварт» специализируется также и на восстановлении старых пианино и роялей. В компании работают 24 человека, в их числе 6 столяров и 5 настройщиков. Директор на основании общей, но еще слабой тенденции уменьшения спроса на эти услуги решил постепенно осваивать новые виды услуг. Он заключил договор на поставку через год технологического оборудования для восстановления старых скрипок, условился с двумя специалистами по восстановлению скрипок, что они перейдут к нему на работу из другой мастерской также через год. Директор оказался прав, через 4-5 месяцев количество заказов уменьшилось на 20%, и заработная плата работников стала постепенно сокращаться.

Несоответствие между возможностями мастерской и количеством заказов вызвало у работников настороженное отношение к директору из-за его якобы бездействия, появилось желание что-то предпринять самостоятельно. Они стали принимать заказы на восстановление других антикварных инструментов, в том числе и скрипок. Но отсутствие навыков и опыта работы негативно сказывалось на качестве работ. Когда по плану директора в компанию пришли опытные специалисты и было поставлено специальное оборудование, репутация компании была подорвана

Ответьте на вопросы:

- 1. Незнание какого закона организации подчиненными привело к созданию этой ситуации?*
- 2. Что следовало бы предпринять руководителю во избежание появления данной проблемы?*

Ситуация 2. В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Юдина В.В. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они не ладили. Между ними возник конфликт, который растянулся на два года. В результате Юдина В.В. была освобождена от занимаемой должности, хотя она работник добросовестный и знающий.

Из объяснений Юдиной В.В.: «Началось с мелочей: архитектор обосновался в отдельном кабинете, отобрал у меня ключи от сейфа, запретил пользоваться печатью, машиной для осмотра объектов, лишил всякой самостоятельности - возможности присутствовать на заседаниях, на приеме объектов... Он меня во всем контролировал и исправлял, даже в мелочах. Когда я готовлю документ за его подписью и указываю: «районный архитектор», он жирно исправляет: «архитектор района». В течение одной недели издаются три приказа: «Объявить строгий выговор с последним предупреждением».

Архитектор в адрес Юдиной В.В.: «Тебе палец в рот не клади. Что ты больше моего знаешь? Делай, что я говорю, и все тут!»

Ответьте на вопросы:

1. Какова основная причина конфликта.
2. Каковы возможные пути преодоления конфликта

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:

1. Цели и задачи теории организации. Объект и предмет исследования.
2. Известные научные школы и направления в теории организации и их сравнительный анализ.
3. Определение социальной организации. Рационалистический и организмический подходы.
4. Классификация социальных организаций.
5. Отличительные особенности (свойства) естественных и искусственных организаций.
6. Общие особенности социальных организаций.
7. Особенности системного подхода в теории организации
8. Сущность организации как системы
9. Структура организации как системы и состав её элементов
10. Основные формы организаций
11. Цели функционирования организации с позиций системности
12. Организационные отношения – как взаимодействие или противодействие между элементами организации
13. Статическая и динамическая организация
14. Законы и принципы организации и их взаимосвязь
15. Понятие организационной структуры и его содержание
16. Организационная структура как построение организации
17. Структура управляемой (производственной) системы.
18. Структура управляющей системы.
19. Типы организационных структур
20. Построение организационных структур.
21. Основные виды организационных структур управления
22. Достоинства и недостатки основных видов организационных структур управления
23. Эффективность деятельности организации как основное требование при выборе модели организационной структуры
24. Основные модели организационных структур
25. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение.
26. Управление коммуникациями в организациях
27. Роль мотивации в индивидуальном поведении члена организации.
28. Управление поведением групп в организации
29. Концепция группы в организационном поведении.
30. Понятие, виды и формы организационных изменений.
31. Методы реализации организационных изменений.
32. Соппротивление изменениям в организации.

33. Управление организационными изменениями
34. Понятие инноваций в организации.
35. Совершенствование действующих организаций
36. Понятие организационной культуры. Естественная и искусственная культура.
37. Образцы организационной культуры. Их формирование, естественный отбор, закрепление, накопление, трансляция.
38. Концепции организационного развития.
39. Организационное развитие как процесс воспроизводства организационной культуры.
40. Социальный механизм организации и его составляющие.
41. Принципы работы социального механизма организации.
42. Концептуальные модели социальной организации.
43. Целевая и проблемная модели социальной организации.
44. Системный подход к моделированию и исследованию социальной организации.
45. Законы и принципы организации. Субъекты организаторской деятельности.
46. Концептуальные модели социальной эволюции.
47. Методы построения организационных систем.
48. Технологические этапы разработки организационных систем и методы их реализации.
49. Общественное развитие как управляемый процесс воспроизводства общественной культуры.
50. Социальный механизм общества и государственный механизм: сравнительный анализ.
51. Управление неформальными группами в организации

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированной оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при

проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.