ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 01C0DA760080ABC1BD44450BBAA22AE73F

Действителен с 16.03.2020 по 16.03.2021

Владелец: Ректор Манюшис Альгирдас Юозо

Дата: 2021-03-1

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра государственного и муниципального управления

Рабочая программа дисциплины

Теория организации

Направление подготовки	Государственное и муниципальное управление
Код	38.03.04
Направленность (профиль)	Управление крупными городами
Квалификация выпускника	бакалавр

Москва
2020

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),

соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-3 Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	**Знать:** - содержание основных понятий и категорий, основные законы теории организации; - существующие подходы к организации как к системе, объекту и процессу; - закономерности и принципы построения социально-экономических организаций с использованием современных информационных технологий. **Уметь:** - применять законы теории организации в управленческой практике; - свободно оперировать и использовать в практической деятельности существующие подходы к организации как к системе; - применять в практике менеджера основные принципы построения социально-экономических организаций. **Владеть:** - понятийно-категориальным аппаратом теории организации и организационных систем; - навыками работы по созданию и развитию простых и более сложных систем и организаций; - технологиями создания организационных структур.
ПК-2 Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов	**Знать:** - содержание основных понятий и категорий, основные законы теорий мотивации, лидерства и власти; - знание процессов групповой динамики - принципы формирования команды - содержание основных понятий и категорий организационной культуры **Уметь:** - применять законы теории мотивации, лидерства и власти в управленческой практике; для решения стратегических и оперативных управленческих задач, -для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов - осуществлять диагностику организационной культуры **Владеть:** - понятийно-категориальным аппаратом теории мотивации, лидерства и власти; - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания

групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	процессов групповой динамики и принципов формирования команды, - навыком проводить аудит человеческих ресурсов - навыком осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-14 Способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования	**Знать:** - принципы построения организационных структур, - правила проектирования организационных структур, - содержание основных понятий и категорий организационной культуры **Уметь:** - применять законы теории мотивации, лидерства и власти в управленческой практике; для решения стратегических и оперативных управленческих задач, -для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов - осуществлять диагностику организационной культуры **Владеть:** - понятийно-категориальным аппаратом теории мотивации, лидерства и власти; - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, - навыком проводить аудит человеческих ресурсов - навыком осуществлять диагностику организационной культуры.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Теория организации», «Методы принятия управленческих решений», «Маркетинг», «Социальная психология», «Основы государственного и муниципального управления», «Административное право», «Государственная и муниципальная служба», «Управление проектами», «Управление человеческими ресурсами», «Принятие и исполнение государственных решений», «Этика государственной и муниципальной службы».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с выбранными видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

- организация исполнения полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, осуществление прав и обязанностей государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций;
- разработка и реализация управленческих решений, в том числе нормативных актов, направленных на исполнение полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, осуществление прав и обязанностей государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций;
- участие в разработке социально ориентированных мер регулирующего воздействия на общественные отношения и процессы социально-экономического развития;
- участие в процессах бюджетного планирования и оценки эффективности бюджетных расходов;
- участие в обеспечении рационального использования и контроля ресурсов
- организационное обеспечение деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы;
- организационно-административное обеспечение деятельности государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций; организация контроля качества управленческих решений и осуществление административных процессов;
- организация взаимодействия с внешними организациями и гражданами;
-содействие развитию механизмов общественного участия в принятии и реализации управленческих решений;
- обеспечение исполнения основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций;

Коммуникативная деятельность:

- участие в организации взаимодействия между соответствующими органами и организациями с институтами гражданского общества, средствами массовой коммуникации, гражданами;
- участие в разрешении конфликтов в соответствующих органах и организациях;
- участие в организации внутренних коммуникаций;
- участие в обеспечении связей с общественностью соответствующих органов и организаций;
- содействие развитию механизмов общественного участия в принятии и реализации управленческих решений;
- поддержка формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, страны и территории на основе современных коммуникативных технологий;
- участие в подготовке и проведении коммуникационных кампаний и мероприятий в соответствии с целями и задачами государственного и муниципального управления.

Проектная деятельность:

- участие в разработке и реализация проектов в области государственного и муниципального управления;
- участие в проектировании организационных систем;
- проведение расчетов с целью выявления оптимальных решений при подготовке и реализации проектов; оценка результатов проектной деятельности;

Вспомогательно-технологическая (исполнительская):

- ведение делопроизводства и документооборота в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, научных и образовательных организациях, политических партиях, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организациях;
- осуществление действий (административных процедур), обеспечивающих предоставление государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации; технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской и муниципальной службы);
- обеспечение исполнения основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций

3. Объем дисциплины

Виды учебной работы		***Формы обучения***		
		Очная	***Очно-заочная***	***Заочная***
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		4/144	4/144	4/144
Контактная работа:				
	Занятия лекционного типа	16	8	4
	Занятия семинарского типа	32	8	8
	Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / **экзамен** /	18	9	9
Самостоятельная работа (СРС)		78	119	123

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

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	**Раздел/тема**	**Виды учебной работы (в часах)**		
		Контактная работа		**Самостоят**
		Занятия	**Занятия семинарского типа**	

		лекционного типа						ельная работа
		Лекции	*Иные учебные занятия*	*Практические занятия*	*Семинары*	*Лабораторные раб.*	*Иные занятия*	
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	2			4			8
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	2			4			12
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.	2			4			12
4.	Типы и основные модели организационных структур.	2			4			9
5.	Управление и планирование в организациях.	2			4			8
6.	Социальная организация, хозяйственные организации.	2			4			9
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика.	2			4			10
8.	Организационная культура и организационное поведение.	2			4			10
	Промежуточная аттестация	18						
	Итого	144						

4.1.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	*Иные учебные*	*Практические*	*Семинары*	*Лабораторн*	*Иные занят*	

			занятия	*занятия*		*ые раб.*	*ия*	
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	1			1			15
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	1			1			15
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.	1			1			15
4.	Типы и основные модели организационных структур.	1			1			15
5.	Управление и планирование в организациях.	1			1			15
6.	Социальная организация, хозяйственные организации.	1			1			15
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика.	1			1			15
8.	Организационная культура и организационное поведение.	1			1			14
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого	144						

4.1.3. Заочная форма обучения

№ п/п	**Раздел/тема**	**Виды учебной работы (в часах)**						
		Контактная работа						**Самостоятельная работа**
		Занятия лекционного типа		**Занятия семинарского типа**				
		Лекции	*Иные учебные занятия*	*Практические занятия*	*Семинары*	*Лабораторные раб.*	*Иные занятия*	
1.	Теория организации и её место в системе				1			15

	знаний.	2						
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.				1			15
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.				1			15
4.	Типы и основные модели организационных структур.				1			15
5.	Управление и планирование в организациях.	2			1			15
6.	Социальная организация, хозяйственные организации.				1			15
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика.				1			15
8.	Организационная культура и организационное поведение.				1			18
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого	144						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	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 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 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.
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 организационной культуры от целей деятельности организации. 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

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание темы (раздела) дисциплины
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	1.Понятие организации, его сущность и содержание 2.Объект, предмет и метод теории организации 3.Место теории организации в системе различных наук 4.Типы и виды организаций, их классификации и развитие системных идей. Их применение к организациям 5.Особенности управление организацией как социальной системой 6.Люди в организации. Особенности их поведения и управления ими 7.Внутренняя и внешняя среда организации 8.Жизненный цикл организации
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	1.Эволюция взглядов на сущность и структуру организации 2.Возникновение и развитие классической теории организации 3.Теория научного управления. Ф. Тейлор и его последователи 4.Административная теория организации и управления. Г. Файоль 5.Бюрократическая теория организации. Макс Вебер и др. 6.Системные подходы к изучению организаций 7.Особенности поведенческой теория организации 8.Современные школы теории организации. 9.Школа принятия и интеграционный подход к организации

3.	Организация как система. Принципы организации, её характеристики и эффективность.	1.Определение системы и её наиболее общих свойств 2.Классификация систем и ее применение в теории организации 3.Особенности системного подхода в теории организации 4.Сущность организации как системы 5.Структура организации как системы и состав её элементов 6.Основные формы организаций 7.Цели функционирования организации с позиций системности 8.Организационные отношения – как взаимодействие или противодействие между элементами организации 9.Статическая и динамическая организация 10.Законы и принципы организации и их взаимосвязь
4.	Типы и основные модели организационных структур.	1.Понятие организационной структуры и его содержание 2.Организационная структура – система связей между различными частями организации для выполнения единых целей 3.Структура управляемой (производственной) системы. 4.Структура управляющей системы. 5.Типы организационных структур 6.Построение организационных структур. 7.Факторы, которые необходимо учитывать при разработке и построении организационных структур 8.Достоинства и недостатки основных видов организационных структур управления 9.Эффективность деятельности организации как основное требование при выборе модели организационной структуры 10.Основные модели организационных структур
5.	Управление и планирование в организациях.	1.Система управления организацией. Структуры управления бюрократического типа организации 2.Роль коммуникаций в управлении организацией 3.Самоорганизация и самоуправление в организации Виды самоорганизации и самоуправления 4.Основные принципы самоуправления 5.Механизмы управления организационными системами 6.Системный, процессный и ситуационный подходы в управлении организацией 7.Понятие плана как разработанного на

		определенный период процесса реализации конкретных мероприятий 8.Сущность и функции планирования в организации 9.Виды и формы планов 10.Принципы планирования 11.Методы планирования
6.	Социальная организация и ее особенности. Хозяйственные организации и их виды	1.Понятие социальной организации Основные признаки социальной организации **2.**Теория социальных систем Т. Парсонса 3.Типы социальных организаций 4.Функции социальной организации **5.**Элементы социальной организации 6.Управление в социальных организациях Методы управления в социальной организационной системе 7.Основные классификации хозяйственных организаций. 8.Виды хозяйственных организаций
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика	1.Персонал (кадры) организации, его системный анализ. 2.Планирование человеческих ресурсов в организации 3.Организационная структура персонала, сущность, задачи, принципы построения. 4.Функциональная структура персонала: характеристика, принципы построения. 5.Штатная структура персонала 6.Стратегическое управление человеческими ресурсами. 7.Понятие и оценка кадрового потенциала. Система показателей, характеризующих кадровый потенциал организации. 8.Понятие и сущность кадровой политики организации. 9.Место кадровой политики в стратегии развития организации 10.Функциональное разделение труда в кадровой политике организации
8.	Организационная культура и организационное поведение	1.Понятие культуры организации как системы материальных и духовных ценностей. 2.Структура организационной культуры. Уровни организационной культуры. 3.Субъективная и объективная организационная культура. 4.Зависимость организационной культуры от целей деятельности организации. Влияние среды существования организации на ее организационную культуру. 5.Отраслевые типы организационной культуры: торговая, спекулятивная, административная, инвестиционная.

		6.Характеристика отраслевых типов организационной культуры, их достоинства и недостатки 7.Влияние организационной культуры на организационное поведение. 8.Управление коммуникациями в организациях 9.Управление поведением индивида в организации Основные характеристики индивида в организации. 10.Управление поведением групп в организации 11.Концепция группы в организационном поведении.

4.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	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 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 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.
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 организационной культуры от целей деятельности организации. 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

5. 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.

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

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средство
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	ОПК-3	Опрос, проблемно-аналитическое задание, информационный проект
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	ОПК-3	Опрос, проблемно-аналитическое задание, задание к диспуту, тестирование, кейс-метод
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.	ОПК-3	Опрос, проблемно-аналитическое задание, задание к диспуту, темы проектов, кейс-метод
4.	Типы и основные модели организационных структур.	ОПК-3	Опрос, проблемно-аналитическое задание, темы проектов, ситуационные задачи
5.	Управление и планирование в организациях.	ПК-2	Опрос, подготовка к ролевой игре, темы проектов, решение ситуационных задач, кейс-метод
6.	Социальная организация, хозяйственные организации.	ПК-14	Опрос, ситуационные задачи, проблемно-аналитические задания
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика.	ПК-2	Опрос, проблемно-аналитическое задание, темы проектов, ситуационные задачи
8.	Организационная культура и организационное поведение.	ПК-14	Опрос, темы проектов, вопросы к контрольной работе, тестирование

5.2.Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1.Понятие организации, его сущность и содержание
2.Объект, предмет и метод теории организации
3.Типы и виды организаций, их классификации
3.Возникновение и развитие системных идей. Их применение к организациям
4.Особенности управление организацией как социальной системой
5.Люди в организации. Особенности их поведения и управления ими
6.Внутренняя и внешняя среда организации, жизненный цикл организации

Типовые 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 б 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

Типовые ситуационные задачи

Решение ситуационной, проблемной задачи

Ситуация 1. 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 приспосабливаться 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 2. Фирма “Мир увлечений” (ЗАО) работает три года. Основная деятельность - оптовая торговля различными изделиями для профессиональных и начинающих коллекционеров или моделистов. 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?

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 (с элементами эссе)

1**.**Напишите проект на тему «Система ценностей моей организации»

2.Напишите проект на тему «Роль коммуникаций в управлении организацией»

Типовые задания к интерактивным занятиям

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 тесты

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. Берталанфи;
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. Минтцберг;

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

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 теория организации
7.Современные школы теории организации.

5.3. 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 навыком. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (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 дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных 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 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.

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 поосновным 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 такжеважно 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 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.

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

6.1 Основная учебная литература:

1. Коршикова, М.В. Теория организации: учебное пособие / М.В. Коршикова. — Электрон.текстовые данные. — 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
2. Ружанская, Л.С. Теория организации: учебное пособие / Л.С. Ружанская, А.А. Яшин, Ю.В. Солдатова. — Электрон.текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 200 с. — ISBN 978-5-7996-1564-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/68398.html

6.2 Дополнительная учебная литература:

1 Силич, М.П. Теория организации: учебное пособие / М.П. Силич, Л.В. Кудряшова. — Электрон.текстовые данные. — 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 Теория менеджмента. История управленческой мысли. Теория организации: методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в инвестиционно-строительной сфере» /. — Электрон. текстовые данные. — М.: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2018. — 47 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/76393
3 Тараненко, О.Н. Теория организации: практикум / О.Н. Тараненко, Н.В. Боровикова. — Электрон.текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. — 157 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/62874.html
4 Харитонович, А.В. Теория организации: практикум / А.В. Харитонович. — Электрон.текстовые данные. — СПб.: 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

6.3.Периодические издания

1. Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия Экономика http://www.iprbookshop.ru/8330.html
2. Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия Философские, социальные и естественные науки http://www.iprbookshop.ru/8475.html
3. Вестник Московской государственной академии делового администрирования http://www.iprbookshop.ru/10314.html
4. Менеджмент и бизнес-администрирование http://www.iprbookshop.ru/45521.html

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

1. www.iprbookshop.ru
2. www.zipsites.ru –бесплатная электронная Интернет библиотека.
3. www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.

4. www.big.library.info – большая электронная библиотека.
5. КонсультантПлюс

8.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.

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 и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (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 нормативных правовых актов.

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 экзамена рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций. Это необходимо и в связи с постоянными изменениями законодательства в изучаемой сфере.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении

образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». *https://elearn.interun.ru/login/index.php*

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

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11.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, и 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 - мультимедийная доска, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования вычислительной лаборатории института.

11.1. 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 нормативно-правовыми актами;
- подготовка и обсуждение рефератов, презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины;

11.2. 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.*

11.3. 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, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально- технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов 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.