

Рабочая программа дисциплины

Теория организации

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

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-6

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-6	Способен качественно осуществлять исполнительно-распорядительные и обеспечивающие функции в деятельности органов государственной и муниципальной власти	<p>ПК-6.1 Осуществляет исполнительно-распорядительные и обеспечивающие функции в деятельности органов государственной и муниципальной власти</p> <p>ПК-6.2 Осуществляет функции по организации деятельности органов государственной власти и местного самоуправления</p> <p>ПК-6.3 Готовит аналитические, информационные и другие материалы для реализации исполнительно-распорядительных и обеспечивающих функций в деятельности органов государственной и муниципальной власти</p>

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	ПК-6		
	- основные этапы, закономерности и механизмы формирования и функционирования системы государственного управления и местного самоуправления; - современное законодательство российского делопроизводства, нормативные и методические документы, регулирующие	определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения;	навыками применения экономических методов и механизмов государственного и муниципального управления в различных сферах; - осуществлять исполнительно-распорядительные и обеспечивающие функции в деятельности

	<p>движение документооборота в государственных и муниципальных организациях;</p> <p>- основную классификацию организационно-распорядительной документации государственных и муниципальных организаций;</p> <p>понятие и модели государственной политики, механизм разработки и инструменты реализации государственной политики</p>		<p>органов государственной и муниципальной власти;</p> <p>- готовить аналитические, информационные и другие материалы для реализации исполнительно-распорядительных и обеспечивающих функций в деятельности органов государственной и муниципальной власти;</p> <p>- навыками и методами анализа результатов управленческих решений и административных процессов</p>
--	--	--	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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».

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

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление крупными городами.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>
	<i>Очная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144
Контактная работа:	

Занятия лекционного типа	36
Занятия семинарского типа	36
Промежуточная аттестация: экзамен	9
Самостоятельная работа (СРС)	63

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				
		<i>Лекц ии</i>	<i>Иные учебны е заняти я</i>	<i>Практ ически е заняти я</i>	<i>Сем инар ы</i>	<i>Лаб орато рные раб.</i>	<i>Иные занят ия</i>	
1.	Теория организации и её место в системе знаний.	4		4				6
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	4		4				9
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её характеристики и эффективность.	4		4				8
4.	Типы и основные модели организационных структур.	4		4				8
5.	Управление и планирование в организациях.	4		4				8
6.	Социальная организация, хозяйственные организации.	4		4				8
7.	Управление человеческими	6		6				8

	ресурсами организации и кадровая политика.							
8.	Организационная культура и организационное поведение.	6		6				8
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого	36		36				63

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 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

		<p>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.</p>
4.	<p>Типы и основные модели организационных структур.</p>	<p>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.</p>
5.	<p>Управление и планирование в организациях.</p>	<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. 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.	<p>Социальная организация, хозяйственные организации.</p>	<p>Социальная система, ее особенности. Основные компоненты и уровни социальных систем. Понятие социальной организации. Роль организации в жизни</p>

		<p>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 мотивация принятия риска.</p>
8.	Организационная культура и организационное поведение.	<p>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.</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>

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.	1. Понятие организации, его сущность и содержание

		<ul style="list-style-type: none"> 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.	<ul style="list-style-type: none"> 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.	<ul style="list-style-type: none"> 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.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Понятие организационной структуры и его содержание 2. Организационная структура – система связей между различными частями организации для выполнения единых целей

		<p>3. Структура управляемой (производственной) системы.</p> <p>4. Структура управляющей системы.</p> <p>5. Типы организационных структур</p> <p>6. Построение организационных структур.</p> <p>7. Факторы, которые необходимо учитывать при разработке и построении организационных структур</p> <p>8. Достоинства и недостатки основных видов организационных структур управления</p> <p>9. Эффективность деятельности организации как основное требование при выборе модели организационной структуры</p> <p>10. Основные модели организационных структур</p>
5.	Управление и планирование в организациях.	<p>1. Система управления организацией. Структуры управления бюрократического типа организации</p> <p>2. Роль коммуникаций в управлении организацией</p> <p>3. Самоорганизация и самоуправление в организации Виды самоорганизации и самоуправления</p> <p>4. Основные принципы самоуправления</p> <p>5. Механизмы управления организационными системами</p> <p>6. Системный, процессный и ситуационный подходы в управлении организацией</p> <p>7. Понятие плана как разработанного на определенный период процесса реализации конкретных мероприятий</p> <p>8. Сущность и функции планирования в организации</p> <p>9. Виды и формы планов</p> <p>10. Принципы планирования</p> <p>11. Методы планирования</p>
6.	Социальная организация и ее особенности. Хозяйственные организации и их виды	<p>1. Понятие социальной организации Основные признаки социальной организации</p> <p>2. Теория социальных систем Т. Парсонса</p> <p>3. Типы социальных организаций</p> <p>4. Функции социальной организации</p> <p>5. Элементы социальной организации</p> <p>6. Управление в социальных организациях Методы управления в социальной организационной системе</p> <p>7. Основные классификации хозяйственных организаций.</p> <p>8. Виды хозяйственных организаций</p>
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика	<p>1. Персонал (кадры) организации, его системный анализ.</p> <p>2. Планирование человеческих ресурсов в организации</p> <p>3. Организационная структура персонала, сущность, задачи, принципы построения.</p>

		<p>4.Функциональная структура персонала: характеристика, принципы построения.</p> <p>5.Штатная структура персонала</p> <p>6.Стратегическое управление человеческими ресурсами.</p> <p>7.Понятие и оценка кадрового потенциала. Система показателей, характеризующих кадровый потенциал организации.</p> <p>8.Понятие и сущность кадровой политики организации.</p> <p>9.Место кадровой политики в стратегии развития организации</p> <p>10.Функциональное разделение труда в кадровой политике организации</p>
8.	Организационная культура и организационное поведение	<p>1.Понятие культуры организации как системы материальных и духовных ценностей.</p> <p>2.Структура организационной культуры. Уровни организационной культуры.</p> <p>3.Субъективная и объективная организационная культура.</p> <p>4.Зависимость организационной культуры от целей деятельности организации. Влияние среды существования организации на ее организационную культуру.</p> <p>5.Отраслевые типы организационной культуры: торговая, спекулятивная, административная, инвестиционная.</p> <p>6.Характеристика отраслевых типов организационной культуры, их достоинства и недостатки</p> <p>7.Влияние организационной культуры на организационное поведение.</p> <p>8.Управление коммуникациями в организациях</p> <p>9.Управление поведением индивида в организации Основные характеристики индивида в организации.</p> <p>10.Управление поведением групп в организации</p> <p>11.Концепция группы в организационном поведении.</p>

6.2.3 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	Наем и трудовые контракты. Внутренние рынки

	человеческими ресурсами организации и кадровая политика.	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

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, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
2.	Научные школы и различные теоретические подходы к теории организации.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
3.	Организация как система. Законы и принципы организации, её	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.

	характеристики и эффективность.	
4.	Типы и основные модели организационных структур.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
5.	Управление и планирование в организациях.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
6.	Социальная организация, хозяйственные организации.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
7.	Управление человеческими ресурсами организации и кадровая политика.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
8.	Организационная культура и организационное поведение.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.

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

Типовые вопросы

1. Теория организации как наука, взаимосвязь с другими науками. Основные категории, объект и предмет изучения
2. Функции и задачи теории организации
3. Понятие организации, отличительные характеристики
4. Методы теории организации, их применение
5. Характеристика основных подходов к изучению организации
6. Виды организации, их характеристики
7. Основные модели организации их сравнительная характеристика
8. Проблемы и современные тенденции развития организации
9. Основные законы организации, их применение
10. Основные принципы организации, их применение
11. Понятие среды организации. Особенности и элементы внутренней среды.
12. Внешняя среда организации. Макро и микрофакторы.
13. Отличительные характеристики видения и миссии
14. Необходимость и особенности целеполагания. Принципы SMART в целеполагании
15. Иерархия и «дерево целей» организации
16. Формирование структуры управления для реализации поставленных целей организации
17. Организационная культура и её особенности
18. Способы адаптации организации к изменениям внешней и внутренней среды
19. Понятие полномочий и власти
20. Факторы и условия распределения полномочий
21. Особенности централизации и децентрализации полномочий
22. Понятие управленческой структуры, критерии её формирования
23. Факторы изменения организационной структуры
24. Принципы организационного проектирования
25. Виды организационных структур. Особенности бюрократических видов структур.
26. Виды организационных структур. Особенности органических видов структур.
27. Понятие и свойства организационной культуры
28. Уровни организационной культуры

29. Типологии организационных культур
30. Процесс формирования и развития оргкультуры
31. Влияние личности руководителя на организационную культуру
32. Проблемы формирования организационной культуры
33. Управление деловой репутацией организации
34. Особенности формирования организационной культуры на малых предприятиях
35. Особенности организационной культуры в государственных предприятиях
36. Влияние организационной культуры на мотивацию персонала
37. Влияние организационной культуры на имидж предприятия
38. Этический кодекс как часть организационной культуры
39. Проблемы нравственности и этики государственных служащих
40. Методика мониторинга организационной культуры
41. Основные модели организаций, их особенности
42. Изучение условий действия законов организации
43. Проблемы сочетания формального и неформального в социальной организации
44. Организационные формы интеграции компаний
45. Применение законов диалектики для развития организации
46. Влияние жизненного цикла организаций на принятие управленческих решений
47. Координационные и субординационные отношения в организациях
48. Формы реализации самоуправления и самоорганизации
49. Факторы и тенденции развития виртуальных и сетевых организаций
50. Факторы и условия применения централизации и децентрализации в управлении организацией
51. Последствия нарушения закона информационной упорядоченности для организации.
52. Использование синергетического потенциала организации
53. Теория Г.Эмерсона и её применение в современных организациях
54. Теория Р. Лайкерта и её применение в современных организациях
55. Теория Ч. Барнарда и её применение в современных организациях
56. Теория Г. Саймона и её применение в современных организациях
57. Теория К. Арджириса и её применение в современных организациях
58. Теория И. Ансоффа и её применение в современных организациях
59. Теория Г. Минцберга и её применение в современных организациях
60. Развитие организационно-управленческой мысли в России

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 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

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 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?*

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. 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. 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 теории организации
7. Современные школы теории организации.

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 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 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 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 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 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79817.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: <https://www.iprbookshop.ru/80618.html>

3 Семенов, А. К. Теория организации : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2021. — 356 с. — ISBN 978-5-394-03854-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107827.html>

4 Тараканов, А. В. Теория организации : учебное пособие для бакалавров / А. В. Тараканов, Б. Л. Скрынченко ; под редакцией В. В. Орлова. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 236 с. — ISBN 978-5-394-04329-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107826.html>

5 Федорова, Н. В. Теория организации : учебное пособие / Н. В. Федорова. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 180 с. — ISBN 978-5-394-04307-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107828.html>

8.2. Дополнительная 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>

3 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>

4 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>

5 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>

6 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>

8.3.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>

9. 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

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.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. Работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. Внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. Выполнение самостоятельных практических работ;
4. 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 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 экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) 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.

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/>

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, Антивирус NOD32.

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 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

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.

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.

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>	Государственное и муниципальное управление
<i>Код</i>	38.03.04
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление крупными городами
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2023

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-6

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-6	Способен качественно осуществлять исполнительно-распорядительные и обеспечивающие функции в деятельности органов государственной и муниципальной власти	<p>ПК-6.1 Осуществляет исполнительно-распорядительные и обеспечивающие функции в деятельности органов государственной и муниципальной власти</p> <p>ПК-6.2 Осуществляет функции по организации деятельности органов государственной власти и местного самоуправления</p> <p>ПК-6.3 Готовит аналитические, информационные и другие материалы для реализации исполнительно-распорядительных и обеспечивающих функций в деятельности органов государственной и муниципальной власти</p>

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	ПК-6		
	- основные этапы, закономерности и механизмы формирования и функционирования системы государственного управления и местного самоуправления; - современное законодательство российского делопроизводства, нормативные и	определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения;	навыками применения экономических методов и механизмов государственного и муниципального управления в различных сферах; - осуществлять исполнительно-распорядительные и

	<p>методические документы, регулирующие движение документооборота в государственных и муниципальных организациях;</p> <p>- основную классификацию организационно-распорядительной документации государственных и муниципальных организаций;</p> <p>понятие и модели государственной политики, механизм разработки и инструменты реализации государственной политики</p>		<p>обеспечивающие функции в деятельности органов государственной и муниципальной власти;</p> <p>- готовить аналитические, информационные и другие материалы для реализации исполнительно-распорядительных и обеспечивающих функций в деятельности органов государственной и муниципальной власти;</p> <p>- навыками и методами анализа результатов управленческих решений и административных процессов</p>
--	---	--	--

3.2 Критерии оценки результатов обучения

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	<p>- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы,</p> <p>- на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.</p>
	Умеет:	<p>- 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.</p>
	Владеет:	<p>- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.;</p>

		<p>При решении продемонстрировал навыки</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - 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:	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	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:	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - связки теоретических положений с требованиями

		руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- 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 знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

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.

18. Закон организации представляет собой:

- а) договорные обязательства членов организации
- б) **устойчивую связь явлений или событий, присущую организациям**
- в) правила, установленные во внутренних нормативных актах организации
- г) субъективную зависимость, периодически проявляющуюся в социальных организациях

19. Чем характеризуется системный подход к управлению организацией?

- а) **процессом преобразования входов в выходы под влиянием внешних и внутренних факторов**
- б) ориентацией на создание потребительской ценности
- в) ориентацией на выполнение целей организации
- г) построением сбалансированной системы показателей

20. Что НЕ является характеристикой функционального подхода к управлению?

- а) необходимость согласования вопросов с различными подразделениями
- б) высокая специализация и ответственность за свой участок работы
- в) **ориентация на удовлетворение запросов клиентов**
- г) высокая производительность и качество труда

21. Чем НЕ характеризуется процессный подход?

- а) целостное представление и связывание всех процессов
- б) формирование потребительской ценности
- в) наличие ответственного за конечный результат
- г) **ориентация на повышение эффективности каждого процесса**

22. Современный системный подход в управлении организацией отличается от традиционного

- а) **гибкостью и отсутствием иерархичности**
- б) ориентацией на выполнение узкоспециализированных работ
- в) распределением полномочий и ответственности
- г) централизованностью управления
- д) приверженностью к выполнению планов и программ

23. Что такое эмерджентность как свойство любой системы?

- а) **появление нового свойства, не присущего каждому элементу в отдельности**
- б) сумма свойств элементов системы

- в) способность системы адаптироваться
 - г) возможность достигать поставленных целей
 - д) определенная структурированность связей и отношений
- 24. Удаленность работы повышает значимость контроля. Данное свойство относится к связям системы**
- а) детерминированным
 - б) централизованным
 - в) децентрализованным
 - г) **стохастическим**
 - д) обусловленным
- 25. Какой закон организации отражает процесс существенного усиления или ослабления потенциала какой-либо материальной системы?**
- а) композиции
 - б) упорядоченности
 - в) гармонии
 - г) **синергии**
 - д) итерации
 - е) эмерджентности
- 26. Формулировка «каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла» относится к закону:**
- а) композиции
 - б) упорядоченности
 - в) гармонии
 - г) синергии
 - д) итерации
 - е) **онтогенеза**
- 27. Наиболее соответствует понятию «синергия»:**
- а) **значительный прирост энергии, превышающий сумму индивидуальных усилий членов организации**
 - б) сохранение энергии в замкнутых материальных системах при воздействии факторов внешней среды
 - в) партнерски взаимные отношения субъектов в организации
 - г) суммарный эквивалент материальных ресурсов, необходимых для функционирования организации
- 28. Закон самосохранения проявляется в:**
- а) стремлении организации к достижению максимальной прибыли при использовании имеющихся ресурсов
 - б) **обеспечении выживаемости организации с максимальным использованием внутренних и внешних ресурсов**
 - в) поддержании заданной композиции и пропорциональности структурных компонентов
 - г) обеспечении потенциала организации, превышающего силу внутреннего и внешнего разрушающего воздействия
 - д) поддержании жизнедеятельности организации главным образом за счет внешних ресурсов
- 29. Закон развития проявляется в:**
- а) **обеспечении наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации**
 - б) поддержании жизнедеятельности организации главным образом за счет внешних ресурсов
 - в) повышении производительности труда для обеспечения жизнедеятельности организации

- г) оптимизации организационной структуры управления в целях обеспечения эффективного развития организации
- 30. Закон единства анализа и синтеза представляет собой:**
- а) метод, основанный на изучении экономической деятельности организации на всех этапах ее развития
 - б) научно обоснованный метод перехода от общего к частному и от частного к общему**
 - в) процесс необратимых и закономерных изменений, направленных на максимальное использование потенциала организации
 - г) разложение исследуемого объекта на составные элементы
- 31. Анализ – это:**
- а) выявление главного фактора, влияющего на устойчивое функционирование рассматриваемой системы
 - б) представление сложного объекта в виде простых составляющих и определение связей между ними**
 - в) соединение простых составляющих объекта в единое целое по известным правилам
 - г) восхождение от абстрактного к конкретному
- 32. В соответствии с законом информированности-упорядоченности:**
- а) наибольшие возможности устойчивого поступательного развития имеет организация, обеспеченная полными и достоверными данными о внешней среде**
 - б) в конкурентной борьбе побеждает организация, обладающая максимальными ресурсами
 - в) успешная организация завоевывает максимальную долю рынка, опираясь на инновации, в том числе информационные
 - г) максимальными возможностями для функционирования и развития в условиях глобального информационного пространства обладают крупные интегрированные организации
- 33. В соответствии с законом композиции и пропорциональности организации:**
- а) должны осуществлять структурирование и пропорциональное распределение информации по степени ее важности для системы управления
 - б) стремятся к объединению структурных составляющих на основе принципов соразмерности и пропорциональности**
 - в) должны пропорционально и соразмерно использовать имеющиеся ресурсы на всех этапах жизненного цикла
 - г) в конкурентной борьбе побеждает организация, обладающая пропорциональным выпуском продукции
- 34. Открытые организационные культуры:**
- а) культуры данного вида не существует
 - б) обладают особенностью «подстраиваться» под конкурентов
 - в) не способны осуществлять культурный обмен с другими организациями
 - г) способны осуществлять культурный обмен с другими организациями**
- 35. Базовый показатель корпоративной культуры любой организации –**
- а) финансовое состояние
 - б) успех бизнеса
 - в) сотрудничество**
 - г) конфронтация
- 36. Демонстрирует единодушие в мнении сотрудников организационная культура**
- а) слабая
 - б) сильная**
 - в) закрытая
 - г) объективная
- 37. Совокупность норм, правил, обычаев и традиций, разделяемых и принимаемых**

работниками организации, определяет

- а) объективная культура
 - б) образовательная культура
 - в) контркультура
 - г) **организационная культура**
- 38. Организационная культура может быть**
- а) заимствована
 - б) внедрена административными методами
 - в) скопирована
 - г) **сформирована**
- 39. В организации принято в начале августа всем работникам уходить в отпуск**
- а) обычаи
 - б) обряды
 - в) **традиции**
 - г) ритуалы
- 40. В организации принято освящать новое здание с приглашением священнослужителя**
- а) обычаи
 - б) **обряды**
 - в) традиции
 - г) ритуалы
- 41. Выберите пример диффузной модели системы организации**
- а) **Люди в организации неосознанно реализуют модели поведения, сформировавшиеся у них в опыте функционирования в семье**
 - б) Организация как группа проходит ряд стадий развития
 - в) Организация с децентрализацией управления, что позволяет сократить объем перерабатываемой информации
 - г) Организация, в которой сформирована закрытая кадровая политика
- 42. Что НЕ относится к каузальной системе организации**
- а) программа 1 С
 - б) система Битрикс
 - в) охранная система предприятия
 - г) **работа роботизированной техники**
- 43. В период пандемии только часть работников смогли перейти на удаленную работу. Это является проявлением свойства системы:**
- а) Гомогенности
 - б) **Гетерогенности**
 - в) Одномерности
 - г) Многомерности
 - д) Целеустремленности
- 44. В каких системах невозможны процессы самоорганизации?**
- а) Сложных
 - б) **Детерминированных**
 - в) Стохастических
 - г) **Простых**
 - д) Многоэлементных
- 45. Основным законом организации является:**
- а) **закон развития**
 - б) закон социальной гармонии
 - в) **самосохранения**
 - г) закон единства анализа и синтеза
 - д) **закон синергии**
 - е) закон своеобразия

- ж) закон информированности-упорядоченности
- 46. Организация, построенная на основе модели община характеризуется:**
- а) Неформальными правилами и коллективными интересами
 - б) Нормами поведения, установленными руководством
 - в) Индивидуальным подходом к каждому работнику
 - г) **Общностью интересов и формализованных правил**
- 47. Во время пандемии многие малые предприятия общественного питания разорились. Это свидетельствует о действии организационной модели:**
- а) Кибернетическая
 - б) **Эволюционно-экологическая**
 - в) Социотехническая
 - г) Проблемная
- 48. Торговое предприятие реализует покупателям фирменные биоразлагающиеся пакеты. Эта практика отвечает организационной модели:**
- а) Политической
 - б) Проблемной
 - в) **Общественной**
 - г) Институциональной
- 49. Распределение ресурсов по филиалам происходит по принципу соревновательности и результативности работы. Данная модель организации это:**
- а) Общественная
 - б) **Конфликтная**
 - в) Политическая
 - г) Ресурсная
- 50. Корпорация образовалась на основе слияния различных производственных и финансовых организаций. Ее деятельность построена по модели:**
- а) Институциональной
 - б) Общественной
 - в) Конфликтно-игровой
 - г) **Политической**
- 51. Образовательная организация осуществляет свою деятельность на основе Закона об образовании и имеет свои научные школы. Это отвечает организационной модели:**
- а) Общественной
 - б) **Институциональной**
 - в) Политической
 - г) Проблемной
- 52. Что НЕ относится к принципам процессного подхода?**
- а) формализация и документационного обеспечение процессов
 - б) обязательное наличие клиента и владельца процесса
 - в) критерии эффективности при сравнении выходов и входов
 - г) управление отклонениями от намеченных действий
 - д) **у каждого процесса только один клиент**
- 53. Чем НЕ характеризуется бизнес-процесс**
- а) процесс имеет законченный результат
 - б) процесс можно автоматизировать
 - в) следует установить результат и оценить эффективность процесса
 - г) **процессы не могут изменяться**
 - д) процессы объединяют функциональные подразделения
 - е) у процесса есть внутренний и внешний клиент
- 54. Основная идея ситуационного подхода к управлению организации**
- а) эффективность применяемых методов определяется их степенью разработанности и научности

- б) модель управления зависит от действия внешних и внутренних факторов
 - в) руководитель должен по-разному управлять с учетом сложившихся условий
 - г) руководитель должен соблюдать нормы и правила в любой ситуации
 - д) в управлении следует использовать передовой опыт других организаций
- 55. Что такое точка бифуркации в развитии системы**
- а) точка критической неустойчивости, когда незначительные воздействия приводят систему к большим изменениям
 - б) точка равновесия, в которой система адекватно реагирует на возмущающие воздействия
 - в) точка максимального развития потенциала всех элементов системы
 - г) точка невозврата к прежнему состоянию системы
 - д) состояние системы, обладающей синергетическим эффектом
- 56. Каким ученым дано целостное представление об организационной науке, сформулированы ее основные принципы и закономерности и объяснен механизм их проявления:**
- а) Ф. Тейлором
 - б) **А. Богдановым**
 - в) А. Файолем
 - г) М. Вебером
 - д) Л. Берталанфи
 - е) Г. Саймоном
- 57. Какое из перечисленных понятий характеризует организационную культуру?**
- а) производительность труда
 - б) культура потребления
 - в) **коммуникация**
 - г) техпроцессы
- 58. Классификация корпоративных культур, предложенная Зонненфельдом, включает культуры**
- а) академическую, органическую, клубную, партисипативную
 - б) бейсбольную команду, оборонную, клубную, предпринимательскую
 - в) **бейсбольную команду, оборонную, клубную, академическую**
 - г) бюрократическую, предпринимательскую, клубную, "семью"
- 59. В организациях, действующих на динамично развивающихся рынках, господствует одна из организационных культур, предложенных Зонненфельдом**
- а) "Клубная культура"
 - б) **"Бейсбольная команда"**
 - в) "Академическая культура"
 - г) "Оборонная культура"
- 60. В организациях, находящихся в стадиях зрелости и старения, господствует одна из организационных культур, предложенных Зонненфельдом**
- а) "Клубная культура"
 - б) "Бейсбольная команда"
 - в) "Академическая культура"
 - г) **"Оборонная культура"**
- 61. Для японских компаний наиболее типичной является одна из организационных культур, предложенных Зонненфельдом**
- а) "Бейсбольная команда"
 - б) **"Клубная культура"**
 - в) "Академическая культура"
 - г) "Оборонная культура"
- 62. Помогают ответить на вопрос как должна функционировать организация**
- а) **Убеждения**

- б) Истории
 - в) Мифы
 - г) Символы
- 63. Помогают понять, что является важным для организации**
- а) Убеждения
 - б) Представления о ценностях**
 - в) Мифы
 - г) Символы
- 64. О допустимом или недопустимом поведении в организации ориентируют (ет) индивида**
- а) Мифы
 - б) Инструкции**
 - в) Ценности
 - г) Клиенты
- 65. Новый руководитель обязательно публично присягает Уставу организации и принимает Кодекс менеджера**
- а) Обычаи
 - б) Обряды
 - в) Традиции
 - г) Ритуалы**
- 66. Чем НЕ характеризуются закрытые модели организации?**
- а) Иерархичность
 - б) Формализация
 - в) Гибкость**
 - г) Разделение труда
- 67. Кто из указанных ученых представлял организацию в виде социальной машины, построенной на принципе разделения труда и высокой формализации социальных отношений:**
- а) Ф. Тейлор
 - б) М. Вебер**
 - в) Г. Саймон
 - г) Э.Мэйо
- 68. Прогрессом в развитии бюрократических моделей является:**
- а) Усиление специализации подразделений
 - б) Переключение внимания с функций на цели
 - в) Наделение дополнительными полномочиями и ответственностью**
 - г) Дифференциация целей работников
- 69. Основное предназначение механистических моделей организации это:**
- а) Экономия ресурсов и снижение потерь**
 - б) Максимальное удовлетворение потребителей
 - в) Развитие человеческих ресурсов
 - г) Достижение поставленных целей и выполнение обязательств
- 70. Развитие информационных сетевых технологий привело к появлению индивидуальных работников – фрилансеров. Это объясняется действием модели организации:**
- а) Общественной
 - б) Политической
 - в) Институциональной
 - г) Социотехнической**
- 71. Новый руководитель организации, назначенный извне, испытывает сопротивление в коллективе со стороны «работников-аборигенов». Это свидетельствует о проявлении модели организации:**

- а) Естественного отбора
 - б) Конфликтно-игровая**
 - в) Интеракционистская
 - г) Проблемная
- 72. Теория как наука имеет следующие особенности**
- а) изучает законы и принципы**
 - б) далека от практического применения
 - в) формируется на основе эмпирического опыта**
 - г) ориентирована на практическую цель
 - д) использует метод обобщений**
- 73. Объектом изучения науки "Теория организации" с содержательной и процессуальной точек зрения является**
- а) упорядоченная согласованность частей целого**
 - б) закономерности развития
 - в) принципы и правила функционирования
 - г) совокупность процессов для достижения цели**
 - д) поведение хозяйствующего субъекта на рынке
- 74. Предметом исследования Теории организации является**
- а) построение организации и процессы функционирования**
 - б) взаимоотношения в коллективе
 - в) нормативно-правовые основы деятельности
 - г) финансово-кредитные отношения
 - д) поведение хозяйствующего субъекта на рынке
- 75. Основной вклад Ф.Тейлора в науку Теория организации состоит в формировании**
- а) научной организации труда**
 - б) принципов управления
 - в) функции "организация"
 - г) организации как социального института
 - д) бюрократии как организационного порядка
- 76. Бюрократия необходима организации для**
- а) определения полномочий и ответственности**
 - б) распорядительства и исполнения**
 - в) разделения и специализации труда**
 - г) достижения целей
 - д) гибкого реагирования на изменение факторов
 - е) развития организации
- 77. Что НЕ характеризует современную организацию**
- а) характер работы определяется должностью**
 - б) гибкость структуры управления
 - в) ориентированность на коллектив
 - г) временные рабочие задания
 - д) вовлечение персонала
 - е) отсутствие иерархии
- 78. Что НЕ относится к признакам организации**
- а) целевая направленность
 - б) совместная деятельность
 - в) необходимость управления
 - г) наличие ресурсов
 - д) получение экономического результата**
- 79. К принципам объединения в организации относятся**
- а) специализация**
 - б) кооперация**

- в) соревнование
 - г) взаимная дополняемость
 - д) иерархия
 - е) целенаправленность
80. Создание структуры организации связано с
- а) определением полномочий и ответственности
 - б) выделением подразделений для достижения целей
 - в) формированием органа управления
 - г) систематизацией норм и ценностей персонала
 - д) контролем эффективности управления

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

Проблемно-аналитические задания

1. Сравнительный анализ в форме диспута

Для сравнения представить две организации с различными организационными структурами управления

- 3. Организация с функциональной структурой управления.
- 4. 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

2. 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

Мини-кейсы

Задание: Предположите, что вы участвуете в каждой из последующих ситуаций. Каждая ситуация имеет четыре альтернативные модели поведения. В каждой ситуации выберите только одну альтернативу поведения, не более. Не тратьте много времени на раздумывания, отмечайте первое решение, которое приходит вам в голову, поскольку первая реакция на ситуацию, как правило, более точно характеризует ваше реальное поведение. Не забывайте, что вы отмечаете то, что вы бы сделали, а не то, что следовало бы сделать в конкретной ситуации.

Ситуация 1. Вы – руководитель. В последнее время результативность работы в вашей организации резко снижается; однако, на ваши попытки по-товарищески обсудить сложившуюся ситуацию они не реагируют. Варианты поведения. а) придадите особое значение неформальным процедурам и необходимости выполнения задания; б) продемонстрируете свою готовность к диалогу и помощи, но не будете настаивать на личной вовлеченности; в) продолжите настаивать на беседе с подчиненными и затем определили цель; г) займёте позицию невмешательства.

Ситуация 2. На первый взгляд, результативность вашей группы растет. Вы убеждены, что все члены осведомлены о своей ответственности и ожидаемых стандартах деятельности. а) поддержите товарищеские отношения на основании того, что все члены осведомлены о своей ответственности и ожидаемых стандартах деятельности; б) не предпримите определенных действий; в) сделаете все возможное, чтобы члены группы ощущали свою важность и вовлеченность; г) напомните о качестве и сроках выполнения задания.

Ситуация 3. За последние месяцы продуктивность групповой деятельности упала. Члены группы проявляют равнодушие к групповым задачам. Они постоянно нуждаются в напоминании о задании и сроках. Ранее вам помогало перераспределение ролей и ответственности. а) позвольте группе самой определиться со сложившейся ситуацией; б) примите рекомендации группы, но проследите за достижением поставленных целей и задач; в) перераспределите роли и обязанности, тщательно контролируя группу; г) допустите участие группы в перераспределении ролей и обязанностей, сохранив за собой лидерство.

Ситуация 4. Вы собираетесь кардинально изменить структуру организации. Члены группы делают предположения относительно необходимых изменений. Группа продемонстрировала продуктивность и гибкость в работе. а) определите изменения и будете их тщательно контролировать; б) примите участие в групповой работе по проведению изменений, но позвольте группе самостоятельно их осуществить; в) проведёте изменения в соответствии с рекомендациями группы, но сохраните контроль над их осуществлением; г) постараетесь избежать конфронтации, оставив все, как есть.

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:

61. Теория организации как наука, взаимосвязь с другими науками. Основные категории, объект и предмет изучения
62. Функции и задачи теории организации
63. Понятие организации, отличительные характеристики
64. Методы теории организации, их применение
65. Характеристика основных подходов к изучению организации
66. Виды организации, их характеристики
67. Основные модели организации их сравнительная характеристика
68. Проблемы и современные тенденции развития организации
69. Основные законы организации, их применение
70. Основные принципы организации, их применение
71. Понятие среды организации. Особенности и элементы внутренней среды.
72. Внешняя среда организации. Макро и микрофакторы.
73. Отличительные характеристики видения и миссии
74. Необходимость и особенности целеполагания. Принципы SMART в целеполагании
75. Иерархия и «дерево целей» организации
76. Формирование структуры управления для реализации поставленных целей организации
77. Организационная культура и её особенности

78. Способы адаптации организации к изменениям внешней и внутренней среды
 79. Понятие полномочий и власти
 80. Факторы и условия распределения полномочий
 81. Особенности централизации и децентрализации полномочий
 82. Понятие управленческой структуры, критерии её формирования
 83. Факторы изменения организационной структуры
 84. Принципы организационного проектирования
 85. Виды организационных структур. Особенности бюрократических видов структур.
 86. Виды организационных структур. Особенности органических видов структур.
 87. Понятие и свойства организационной культуры
 88. Уровни организационной культуры
 89. Типологии организационных культур
 90. Процесс формирования и развития оргкультуры
 91. Влияние личности руководителя на организационную культуру
 92. Проблемы формирования организационной культуры
 93. Управление деловой репутацией организации
 94. Особенности формирования организационной культуры на малых предприятиях
 95. Особенности организационной культуры в государственных предприятиях
 96. Влияние организационной культуры на мотивацию персонала
 97. Влияние организационной культуры на имидж предприятия
 98. Этический кодекс как часть организационной культуры
 99. Проблемы нравственности и этики государственных служащих
 100. Методика мониторинга организационной культуры
 101. Основные модели организаций, их особенности
 102. Изучение условий действия законов организации
 103. Проблемы сочетания формального и неформального в социальной организации
 104. Организационные формы интеграции компаний
 105. Применение законов диалектики для развития организации
 106. Влияние жизненного цикла организаций на принятие управленческих решений
 107. Координационные и субординационные отношения в организациях
 108. Формы реализации самоуправления и самоорганизации
 109. Факторы и тенденции развития виртуальных и сетевых организаций
 110. Факторы и условия применения централизации и децентрализации в управлении организацией
 111. Последствия нарушения закона информационной упорядоченности для организации.
 112. Использование синергетического потенциала организации
 113. Теория Г.Эмерсона и её применение в современных организациях
 114. Теория Р. Лайкерта и её применение в современных организациях
 115. Теория Ч. Барнарда и её применение в современных организациях
 116. Теория Г. Саймона и её применение в современных организациях
 117. Теория К. Арджириса и её применение в современных организациях
 118. Теория И. Ансоффа и её применение в современных организациях
 119. Теория Г. Минцберга и её применение в современных организациях
- Развитие организационно-управленческой мысли в России

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

стандартизированные 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.