

**ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДАГЕСТАНСКАЯ  
АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И КУЛЬТУРЫ»**



**УТВЕРЖДАЮ**  
**Ректор ДАОК**  
**Н. К. Мирзоева**  
**«26» июня 2023 г.**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б.1.О.18 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль: Менеджмент организации

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Дербент, 2023

**При разработке рабочей программы учебной дисциплины использованы следующие нормативные правовые документы:**

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 970 от 12.08.2020 г. (зарегистрирован Минюстом Российской Федерации от 25.08.2020 № 59449);
2. Федеральный закон от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Приказ Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».
4. Локальные и другие нормативные акты ДАОК.

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**Целью** изучения дисциплины «Теория организации» является формирование у обучающихся способности решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории, разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

Цель изучения дисциплины «Теория организации» достигается посредством решения в учебном процессе следующих **задач**:

- формирование у обучающихся организаторского мышления при разработке и принятии управленческих решений;
- овладение навыками использования системных концепций в области проектирования и функционирования организаций;
- приобретение знаний и умений использования законов теории организации в практике управления социально-экономическими системами;
- освоение передового опыта формирования эффективных организационных отношений и структур.

Воспитательной задачей является формирование российской гражданской идентичности, гражданской позиции активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего чувством собственного достоинства, осознанно принимающего традиционные национальные и общечеловеческие гуманистические и демократические ценности.

## МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Теория организации» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Теория организации» изучается в 3 семестре очной формы обучения, на 3 курсе заочной формы обучения, в 4 семестре очно-заочной формы обучения.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК 1.2. Решает профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	<b>Знать:</b> взаимосвязи процесса управления и управленческих решений, организационные аспекты процесса разработки и принятия управленческих решений, способы и приемы повышения эффективности и обеспечения качества управленческих решений. <b>Уметь:</b> использовать приемы обеспечения социальной и нравственной этической ответственности при исполнении решений. <b>Владеть:</b> методами оценки

		эффективности и качества управленческих решений.
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК 3.2. Содействует реализации обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости в условиях сложной и динамичной среды организации	<b>Знать:</b> методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций; <b>Уметь:</b> выявлять и оценивать в деятельности организации проблемные организационно-управленческие ситуации; <b>Владеть:</b> навыками разработки организационной и функционально – штатной структуры.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- основные принципы и законы организации;
- жизненный цикл организации;
- виды управленческих функций;
- основные факторы внутренней и внешней среды организации;
- принципы построения организационных структур и распределения функций

управления.

**Уметь:**

- принимать решения по управлению деятельностью хозяйствующих субъектов;
- интерпретировать полученные в результате исследования данные;
- формулировать альтернативные управленческие решения;
- понимать социальные последствия принимаемых решений по различным областям деятельности хозяйствующих субъектов;

**Владеть навыками:**

- навыками применения принципов и технологий разработки управленческих решений в социально-экономических системах;
- методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль).

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Очная форма обучения**

Вид учебной работы	Всего часов	3 семестр
<b>1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:</b>	<b>78.3</b>	<b>78.3</b>
Аудиторные занятия всего, в том числе:	72	72
Лекции	36	36
Лабораторные	-	
Практические занятия	36	36
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0.3
Консультация	4	4

Контроль самостоятельной работы	2	2
<b>2. Самостоятельная работа</b>	<b>101.7</b>	<b>101.7</b>
Контроль	36	36
ИТОГО:	<b>216</b>	<b>216</b>
Общая трудоемкость	<b>6</b>	<b>6</b>

#### Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	4 семестр
<b>1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:</b>	<b>78.3</b>	<b>78.3</b>
Аудиторные занятия всего, в том числе:	72	72
Лекции	36	36
Лабораторные	-	
Практические занятия	36	36
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
<b>2. Самостоятельная работа</b>	<b>110.7</b>	<b>110.7</b>
Контроль	27	27
ИТОГО:	<b>216</b>	<b>72</b>
Общая трудоемкость	<b>6</b>	<b>2</b>

#### Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 курс
<b>1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:</b>	<b>18.3</b>	<b>18.3</b>
Аудиторные занятия всего, в том числе:	12	12
Лекции	6	6
Лабораторные	-	
Практические занятия	6	6
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
<b>2. Самостоятельная работа</b>	<b>188.7</b>	<b>188.7</b>
Контроль	9	9
ИТОГО:	<b>216</b>	<b>216</b>
Общая трудоемкость	<b>6</b>	<b>6</b>

### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
Тема 1. Методологические	Место теории организации в системе научных знаний. Предмет и	ОПК-1.2

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
основы теории организации	<p>объект исследования теории организации. Основные категории дисциплины и ее задачи. Методы исследования: системный, комплексный, исторический подходы, статистический, абстрактно-аналитический методы, моделирование, социологические методы (опрос, анкетирование и т.д.). Основные подходы к пониманию сути организации как системы, процесса и социума. Принципы как общие правила формирования упорядоченных, рациональных систем и процессов в природе и обществе. Универсальные принципы организации как основа пирамиды специфических и ситуационных принципов. Принципы цепной связи, ингрессии (вхождения), подбора, подвижного равновесия, слабого звена.</p>	ОПК-3.2
<b>Тема 2.</b> Эволюция организационных теорий	<p>Представления об организации в трудах Платона, Аристотеля, Конфуция. Классические организационные теории: школа научного управления, теория административного управления, теория бюрократического управления. Ф.У. Тейлор и его вклад в теорию организации. Основные принципы научного управления. Анри Файоль и его подход к организации как замкнутой системе и управлению как универсальному процессу. 14 принципов административной деятельности управленческого персонала. М.К.Э. Вёбер и его подход к бюрократизации как рациональному способу организации государственного управления. Теории организационного поведения: школа человеческих отношений, бихевиористские учения. Дж. Э. Мэйо и его социальная философия производственных отношений. Дуглас Мак-Грегор и его теории X, Y и Z. Синтетические теории, основанные на системном, процессном и ситуационном подходах. П.Ф. Друкер и его вклад в создание систематизированного учения об организации и управлении. Системный анализ как метод реализации системного подхода. Суть и основные принципы системного, процессного и ситуационного подходов, их преимущества и недостатки. Тектология А.А. Богданова. Значение тектологии для развития науки об организации. Основные положения тектологии. Первый и второй законы организации. Спорный характер некоторых постулатов. Современные направления развития теории организации. Основные подсистемы организации в теории Глассиера. Теория организационного потенциала. Реинжиниринг бизнес-процессов. Теория альянсов. Концепция самоорганизации: модель жизнеспособности</p>	ОПК-1.2 ОПК-3.2
<b>Тема 3.</b> Социальная организация	<p>Понятие и свойства социальной организации. Условия существования организации. Классификация социальных организаций: по статусу, цели создания, источникам финансирования, способу удовлетворения потребностей, наличию официальной регистрации, отраслевой принадлежности, самостоятельности в принятии решений. Виды коммерческих и некоммерческих организаций в соответствии с ГК РФ. Организационно-правовые формы компаний. Понятие и признаки юридического лица. Корпоративные (корпорации) и унитарные юридические лица, их виды. Формы хозяйственных товариществ: полное товарищество, товарищество на вере (коммандитное</p>	ОПК-1.2 ОПК-3.2

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
	товарищество); их характеристика. Формы хозяйственных обществ: акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, их признаки. Публичные и непубличные общества. Формы интеграции организаций. «Жесткие» и «мягкие» формы объединения, их сравнительная характеристика. Отличительные особенности стратегических альянсов, консорциумов, картелей, синдикатов, пулов, ассоциаций, конгломератов, трестов, концернов, промышленных холдингов, финансово-промышленных групп и т.п. Совместные предприятия: цели создания и признаки. Международные СП, их преимущества и недостатки. Предпринимательские союзы как перспективная форма организации. Кластерный подход к объединению компаний как основа территориального развития.	
<b>Тема 4.</b> Организация как система	Основные понятия системного подхода: цель, алгоритм, критерий выбора, статические и динамические модели, функционирование и развитие. Понятия, характеризующие строение систем: элемент, подсистема, структура, атрибуты связи. Классификация систем по степени сложности, по содержанию, по степени влияния внешних факторов. Открытые и закрытые системы. Системные свойства организации: целенаправленность, целостность, эмерджентность, гомеостазис (устойчивость), структурность. Внешняя среда организации и ее характеристики. Факторы макросреды (дальнее окружение), их классификация и влияние на организацию. Факторы микросреды (ближнее окружение), их состав и влияние на организацию. Особенности проведения REST-, EFAS-, SWOT-анализа и анализа по 5 силам М. Портера. Внутренняя среда организации и ее элементы: цели, персонал, технология, ресурсы, структура, организационная культура. Понятие управляющей и управляемой подсистемы. Управление как процесс целенаправленного внешнего воздействия или воздействия одной части системы на другую, с целью ее перевода в новое состояние или поддержания в заданном состоянии. Принципы статической организации: приоритета цели, приоритета функций над структурой, приоритета объекта управления над субъектом, адаптивности, координации, автономии, оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления, соблюдения масштаба управляемости, субординации, формализации связей.	ОПК-1.2 ОПК-3.2
<b>Тема 5.</b> Организация как процесс	Процессный подход как обязательный принцип управления организацией (требования МС ИСО 9000). Основные понятия процессного подхода: цель, участники, входы и выходы, механизм. Сущность понятия «процесс» и его основные признаки. Классификация процессов в организации: по категории потребителей; области применения; назначению и целям. Структура и этапы протекания организационных процессов. Характеристика составных частей процесса: действие, операция, стадия, этап, фаза, цикл. Требования к типовому процессу.	ОПК-1.2 ОПК-3.2

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
	Сущность требований к владельцу процесса, границам процесса, регламентирующим документам, входам и выходам процесса, его ресурсам и показателям. Принципы динамической организации: соответствия между поставленными целями и выделенными ресурсами; эффективности производства и экономичности; прямоточности; адаптивности; ритмичности; непрерывности; параллельности; синхронизации.	
<b>Тема 6. Основные законы организации</b>	Понятие закона и закономерности. Общая классификация законов. Объективные законы организации. Содержание закона синергии. Сочетание элементов организации как основа организованных, дезорганизованных и нейтральных систем. Синергический эффект. Положительное и отрицательное действие закона. Самосохранение организации как ее способность поддерживать свое внутреннее равновесие и целостность. Содержание закона самосохранения и возможные результаты его действия. Уровень самосохранения организации. Пути сохранения жизнеспособности социальных систем. Развитие как процесс изменений закономерного и случайного характера. Формы и темпы развития. Содержание закона развития (онтогенеза). Жизненный цикл организации. Различные подходы к определению этапов жизненного цикла организации: модели Л. Грейнера, И. Адизеса, Р. Дафта. и др. Управление развитием организации на разных этапах ее жизненного цикла. Законы организации 2-го порядка и их содержание: закон единства анализа и синтеза, закон информированности - упорядоченности, закон композиции - пропорциональности, закон своеобразия, закон наименьших (слабого звена), закон необходимого разнообразия. Взаимосвязь и взаимное влияние законов организации друг на друга.	ОПК-1.2 ОПК-3.2
<b>Тема 7. Организационные структуры</b>	Сущность и цель организационной структуры. Основные понятия, связанные с построением систем: звено управления, подразделение, уровень управления, департаментализация, взаимосвязи между звеньями. Основные типы структурных взаимосвязей: горизонтальные и вертикальные, линейные и функциональные, их характеристика. Основные типы соединений в организации: последовательное, встречное, расходящееся, сужающееся, расширяющееся, многоканальное. Типология организационных структур: механистические (иерархические) и органические (адаптивные). Традиционные организационные структуры. Отличительные признаки линейной, функциональной, линейно-функциональной, линейно-штабной, дивизиональной (переходной), проектной, матричной (проблемно- и программно-целевой) структур. Их достоинства и недостатки. Основные тенденции в развитии организационных структур в современных условиях. Горизонтальные корпорации и их признаки. Командная структура управления. Многофункциональные и постоянные команды. Адхократические, многомерные и рыночные организационные структуры. Сетевая структура. Виды сетевых организаций. Достоинства и недостатки сетевой структуры. Виртуальная организация и основные ее характеристики.	ОПК-1.2 ОПК-3.2
<b>Тема 8. Управление как</b>	Управленческие процессы как особый вид организационных	ОПК-1.2



Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
особый вид организационных процессов	<p>процессов. Структура и элементы процесса управления, его цикличность. Свойства процесса управления. Понятие и виды управленческих операций и работ. Управленческие процедуры и их классификация. Этапы процесса управления: целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, принятие и реализация решения, - и их содержание. Малый и большой контуры управления. Понятие и виды технологий управления. Сущность, элементы и виды управленческих решений. Факторы, влияющие на качество и эффективность решений. Модели принятия решения: рациональная, политическая и ограниченной рациональности. Адаптивистский подход к принятию решений: теория игр и теория хаоса Р. Стейви. Методы принятия решений. Функции управления как инструмент принятия и реализации решений. Классификация функций управления: общие, конкретные и специальные функции. Основные функции управления: планирование, организация, регулирование, координация, мотивация, руководство, контроль. Планирование как функция и этап процесса управления. Принципы, задачи, виды и этапы планирования. Организация как средство структуризации компании, двойной механизм ее действия. Принципы и формы рациональной организации процессов. Реализация управленческих решений посредством руководства, координации и регулирования. Руководство как функция, основанная на власти. Природа, сущность и источники власти. Типология власти: личностная и организационная основа власти.</p>	ОПК-3.2
<b>Тема 9.</b> Проектирование организационных систем	<p>Организационное проектирование как метод формальной организации целостных систем. Основные понятия и этапы организационного проектирования. Объекты проектирования: подсистема линейного руководства, функциональные и целевые подсистемы, подсистемы обеспечения управления и составляющие их элементы: функции, оргструктура, технология управления, кадры, информация, методы и технические средства управления, управленческие решения. Понятие проекта системы управления и характеристика его составляющих: технико-экономическое обоснование (ТЭО), задание на оргпроектирование (ЗО), организационный общий проект (ООП), организационный рабочий проект (ОРП). Виды проектной документации и их разработка. Элементы проектирования организационной структуры: разделение труда, департаментализация, организационные связи и их координация, масштаб управляемости, число иерархических уровней, распределение прав и ответственности, централизация и децентрализация, дифференциация и интеграция. Факторы организационного проектирования. Принципы рационализации. Методы организационного проектирования: метод аналогий, экспертный метод, метод структуризации целей, метод моделирования. Оценка эффективности структуры организации. Критерии эффективности системы управления. Подходы к ее оценке: расчет интегрального индикатора; расчет частных показателей. Виды и расчет показателей конечных результатов деятельности; организации процесса управления; рациональности организационной структуры.</p>	ОПК-1.2 ОПК-3.2
<b>Тема 10.</b> Организационная культура	<p>Сущность, формы и функции организационной культуры. Сравнительная характеристика организационной культуры и норм поведения, принятыми в обществе. Культура организации как многомерное образование: уровни, субкультуры. Понятие и основные параметры силы организационной культуры: разделяемость, объемность, гибкость. Признаки сильной и слабой культуры. Процесс формирования организационной</p>	ОПК-1.2 ОПК-3.2

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
	культуры. Координация организационной культуры со стратегией и системой мотивации компании. Основные элементы организационной культуры: миссия, философия; цели; ценности; нормы поведения; организационный климат; имидж. Сущность и виды миссии. Управление по целям: сущность, преимущества и недостатки. Управление по ценностям: понятие, система корпоративной этики в организации, увязка ее с системой мотивации. Организационный и психологический климат: понятия, факторный анализ. Имидж и репутация компании. Процесс формирования репутации организации. Рейтинги деловой репутации компании. Символический блок культуры: обряды, символы, мифы, легенды, «героические личности». Типология организационной культуры. Исследования Г. Хофстеде и К. Камерона – Р. Куинна. Оценка организационной культуры. Устойчивость, поддержание организационной культуры. Стоимость компании и организационная культура.	
<b>Тема 11. Организационные изменения</b>	Сущность, предпосылки и виды организационных изменений. Субъекты и объекты изменений. Этапы преобразований. Модели управления изменениями Л.Грейнера, Дж. Коттера, Э.Уткина и др. Сопротивление изменениям: сущность и виды. Личные и структурные барьеры. Противодействие сопротивлению изменениям. Требования, предъявляемые к лидерам преобразований. Основные ошибки внедрения изменений. Эффект и эффективность организационных изменений, их виды и оценка. Самообучающаяся организация. Концепции П.Сенге, Т.Бойдела, Н. Диксона.	ОПК-1.2 ОПК-3.2

## 6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

### Очная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
<b>Тема 1. Методологические основы теории организации</b>	2	-	2	9
<b>Тема 2. Эволюция организационных теорий</b>	2	-	2	9
<b>Тема 3. Социальная организация</b>	2	-	2	9
<b>Тема 4. Организация как система</b>	2	-	2	9
<b>Тема 5. Организация как процесс</b>	4	-	4	9
<b>Тема 6. Основные законы организации</b>	4	-	4	9
<b>Тема 7. Организационные структуры</b>	4	-	4	9
<b>Тема 8. Управление как особый вид организационных процессов</b>	4		4	9
<b>Тема 9. Проектирование организационных систем</b>	4		4	10
<b>Тема 10. Организационная культура</b>	4		4	10
<b>Тема 11. Организационные изменения</b>	4		4	9.7
<b>Итого (часов)</b>	36		36	101.7
<b>Форма контроля</b>	экзамен			

### Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
<b>Тема 1.</b> Методологические основы теории организации	2	-	2	10
<b>Тема 2.</b> Эволюция организационных теорий	2	-	2	10
<b>Тема 3.</b> Социальная организация	2	-	2	10
<b>Тема 4.</b> Организация как система	2	-	2	10
<b>Тема 5.</b> Организация как процесс	4	-	4	10
<b>Тема 6.</b> Основные законы организации	4	-	4	10
<b>Тема 7.</b> Организационные структуры	4	-	4	10
<b>Тема 8.</b> Управление как особый вид организационных процессов	4		4	10
<b>Тема 9.</b> Проектирование организационных систем	4		4	10
<b>Тема 10.</b> Организационная культура	4		4	10
<b>Тема 11.</b> Организационные изменения	4		4	10.7
Итого (часов)	36		36	110.7
Форма контроля	экзамен			

### Заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
<b>Тема 1.</b> Методологические основы теории организации	0.5	-	0.5	17
<b>Тема 2.</b> Эволюция организационных теорий	0.5	-	0.5	17
<b>Тема 3.</b> Социальная организация	0.5	-	0.5	17
<b>Тема 4.</b> Организация как система	0.5	-	0.5	17
<b>Тема 5.</b> Организация как процесс	0.5	-	0.5	17
<b>Тема 6.</b> Основные законы организации	0.5	-	0.5	17
<b>Тема 7.</b> Организационные структуры	0.5	-	0.5	17
<b>Тема 8.</b> Управление как особый вид организационных процессов	0.5		0.5	17
<b>Тема 9.</b> Проектирование организационных систем	0.5		1	17
<b>Тема 10.</b> Организационная культура	0.5		0.5	18
<b>Тема 11.</b> Организационные изменения	1		0.5	17.7
Итого (часов)	6		6	188.7
Форма контроля	экзамен			

## 7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по

заданной проблеме;

- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену.

## **8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **8.1 Основная литература:**

1. Шлеин, В. А. Теория организации : учебное пособие для студентов бакалавриата по направлению «Менеджмент» / В. А. Шлеин. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 51 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/115994.html> — IPR SMART, по паролю
2. Гришина, Н. В. Теория организации : практикум / Н. В. Гришина. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 51 с. —: Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/115897.html> — IPR SMART, по паролю
3. Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/79817.html> — IPR SMART, по паролю
4. Короткий, С. В. Теория организации : учебное пособие / С. В. Короткий. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/80618.html> — IPR SMART, по паролю
5. Тюрина, А. Д. Теория организации : учебное пособие / А. Д. Тюрина. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1813-3. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/81059.html> — IPR SMART, по паролю

### **8.2.Дополнительная литература:**

1. Сергиевская, Н. В. Теория организации : учебно-методическое пособие / Н. В. Сергиевская, Д. А. Максимова. — Москва : МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2019. — 37 с. — ISBN 978-5-7264-1941-1. —Режим доступа <https://www.iprbookshop.ru/95535.html> — IPR SMART, по паролю
2. Латыпова, М. М. Теория организации : практикум / М. М. Латыпова. — Москва : Издательский Дом МИСиС, 2019. — 45 с. — ISBN 978-5-907061-21-7. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/97899.html>— IPR SMART, по паролю
3. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение : учебник / П. А. Михненко. — Москва : Университет «Синергия», 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4257-0322-4. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/101340.html>— IPR SMART, по паролю
4. 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» / составители Н. В. Сергиевская [и др.]. — Москва : МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2018. — 47 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/76393.html>— IPR SMART, по паролю

5. Теория организации : методические указания к выполнению курсовой работы для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» / составители Б. М. Жуков, Н. С. Безуглая. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 24 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/77963.html>— IPR SMART, по паролю

6. Семко, И. А. Теория организации : учебное пособие / И. А. Семко, Л. А. Алтухова. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 176 с. — Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/93011.html>— IPR SMART, по паролю

7. Басенко, В. П. Теория организации и организационное поведение : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В. П. Басенко, В. А. Дианова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/78043.html> — IPR SMART, по паролю

8. Яськов, Е. Ф. Теория организации : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» / Е. Ф. Яськов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 273 с. — ISBN 978-5-238-01776-1. — Режим доступа: для <https://www.iprbookshop.ru/71065.html> — IPR SMART, по паролю

9. Харитонович, А. В. Теория организации : практикум / А. В. Харитонович. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 135 с. — ISBN 978-5-9227-0744-2. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/74352.html>— IPR SMART, по паролю

10. Силич, М. П. Теория организации : учебное пособие / М. П. Силич, Л. В. Кудряшова. — Томск : Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 200 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/72190.html> — IPR SMART, по паролю

### **8.3.Лицензионное программное обеспечение**

Microsoft Desktop School Windows//Sa Pack MVL (windows 10, windows 7) № 5 от 31 января 2019 г;

Microsoft Desktop School Office All languages/SA Pack (Microsoft Office 2010, Microsoft Office 2007) № 5 от 31 января 2019 г.;

Конвертация PDF в WORD [https://www.ilovepdf.com/ru/pdf\\_to\\_word](https://www.ilovepdf.com/ru/pdf_to_word)

Сжатие, оптимизация и изменение размера изображений <http://www.imageoptimizer.net/Pages/Home.aspx>

Скачивание видео с YouTube <https://ru.savefrom.net/>

Googleтаблицы <https://www.google.ru/intl/ru/sheets/about/>

Яндекс Диск <https://disk.yandex.ru/>

GoogleChrome [https://www.google.com/intl/ru\\_ru/chrome/](https://www.google.com/intl/ru_ru/chrome/)

Яндекс Браузер <https://browser.yandex>

### **8.4.Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. Государственная публичная научно-техническая библиотека России. — <http://www.gpntb.ru/>

2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов. — <http://window.edu.ru/>

3. Электронно-библиотечная система «IPR SMART». — <https://www.iprbookshop.ru/>

4. Электронно-библиотечная система издательства «Лань». — <https://e.lanbook.com/>

5. Электронно-библиотечная система (ЭБС) «Юрайт». — <https://urait.ru/>



6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. – <http://fcior.edu.ru/>
7. <http://www.gks.ru> - Росстат – федеральная служба государственной статистики
8. <http://www.iep.ru/ru/publikacii/categories.html> Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент
9. <https://www.nalog.ru/rn39/program/> - База программных средств налогового учета
10. <https://rosmintrud.ru/opendata> - База открытых данных Минтруда России
11. [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru) - Базы данных Министерства экономического развития и торговли России
12. <http://www.fedsfm.ru/opendata> - База открытых данных Росфинмониторинга
13. <https://www.polpred.com> - Электронная база данных "Polpred.com Обзор СМИ"

#### Информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
2. Информационно-правовой сервер «Гарант» <http://www.garant.ru/>

### 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин №302 (1 корпус, 3 этаж)	Учебные стенды Интерактивная доска viems sonic, Компьютер intel (r) cpu Проектор Звукоусилительная система, мебель для хранения учебных и демонстрационных материалов, 60 посадочных мест.
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.7)	16 компьютеров intel (r) cpu Принтер laser jet, локальная сеть, выход в Интернет доступ к электронной информационно-образовательной среде 36 посадочных мест.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (ауд.8)	Стеллажи, инвентарь, учебное оборудование

### 10.ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

– обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально-технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, локальное понижение стоек-барьеров: наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

## **11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **11.1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или)

вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написания рефератов, практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

#### *Описание показателей и критериев оценивания компетенций*

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	<p>Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач</p> <p>Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>



Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.	Высокий уровень

## 1.2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля

**ОПК 1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории (контролируемый индикатор достижения ОПК 1.2. Решает профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории);**

**ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (контролируемый индикатор достижения ОПК 3.2. Содействует реализации обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости в условиях сложной и динамичной среды организации).**

*Типовые задания, для оценки сформированности знаний*

Результаты обучения
Знает взаимосвязи процесса управления и управленческих решений; организационные аспекты процесса разработки и принятия управленческих решений, способы и приемы повышения эффективности и обеспечения качества управленческих решений; Знает методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций;

## Вопросы для устного опроса на практических занятиях

### Тема 1 Методологические основы теории организации.

#### Вопросы для опроса

#### Индикатор достижения *ОПК-1.2*

1. В каком значении употребляется понятие «организация»?
2. Как вам видится место теории организации в современной науке?
3. Какие методы исследования вы знаете?
4. Какие ученые, на ваш взгляд, внесли вклад в развитие организационной науки?
5. Роль и значение современных информационных систем в становлении и развитии теории организации.

### Тема 2. Эволюция организационных теорий

#### Тематика для групповой дискуссии

#### Индикатор достижения *ОПК-1.2, ОПК-3.2*

1. Основные тенденции развития организационной теории в современном мире.

2. Подходы к понятию организации в трудах Платона, Аристотеля, Конфуция.
3. Значение тектологии А. А. Богданова в развитии теории организации.
4. Концепция «живой организации» и решение проблемы долголетия компаний.
5. Концепция рефрейминга как способа обобщения основных теорий организации и концепций менеджмента.

### **Тема 3. Социальная организация.**

#### **Тематика для групповой дискуссии**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2*

1. Перспективные формы организации бизнеса в XXI в.
2. Тенденции развития организационно-правовых форм компаний.
3. Влияние реакции окружающих на результативность поведения человека в коллективе.
4. Социальная ответственность организации.
5. Виды и особенности функционирования сетевых организаций.

### **Тема 4. Организация как система**

#### **Вопросы для опроса**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

1. Дайте определение системы. Является ли каждая организация системой?
2. Сравните понятия закрытая и открытая системы. Приведите примеры из вашей практики.
3. Каковы свойства организации как системы: целостность, эмерджентность, гомеостазис?
4. Раскройте современный подход к модели организации как системы с множеством входов и выходов, ее отношения с внешней средой.
5. Что представляют из себя социальные организации? Приведите примеры из вашей практики.

### **Тема 5. Организация как процесс**

#### **Вопросы для опроса**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

1. Раскройте сущность процессного подхода с точки зрения МС ИСО 9000.
2. Назовите основные элементы процесса. Какие этапы протекания процесса вы знаете?
3. Какие существуют требования к организации типового процесса?
4. Преимущества и недостатки процессного подхода в деятельности организации.
5. Как влияет процессный подход на повышение эффективности деятельности организации

### **Тема 6. Основные законы организации**

#### **Вопросы для опроса**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

1. В чем сущность закона синергии? Каково его практическое применение?
2. Дайте определения законам самосохранения, развития, наименьших. Продумайте формы проявления указанных законов. Дайте практические примеры их применения в сфере менеджмента.
3. Дайте характеристику понятиям энтропия и негэнтропия. Приведите примеры.
4. В чем сущность закона единства анализа и синтеза, закона композиции, закона пропорциональности (гармонии)?
5. Каковы роль и значение законов в управлении организациями.

## **Тема 7. Организационные структуры.**

### **Тематика для групповой дискуссии**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-3.2*

1. Основные элементы организационных структур Г. Мицберга.
2. Виды организационных структур Г. Мицберга.
3. Типология организационных структур Т. Бернса и Г. Сталкера.
4. Использование принципов централизации и децентрализации управления Г. Фордом и А. Слоуном.
5. Виды органических структур: их преимущества и недостатки.

## **Тема 8. Управление как особый вид организационных процессов**

### **Вопросы для опроса**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

1. Раскройте сущность управления с позиции структурно-функционального, содержательного и кибернетического подходов.
2. Что такое воздействие и какие существуют формы управленческого воздействия?
3. Какие признаки менеджмента как типа управления можно выделить?
4. Какие факторы определяют эффективность системы управления организации?
5. Какие элементы составляют экономический механизм управления?

## **Тема 9. Проектирование организационных систем**

### **Тематика для групповой дискуссии**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-3.2*

1. Предел управляемости в иерархических структурах: необходимое и достаточное количество уровней управления в компании.
2. Современные методы и ИТ-программы, используемые для проектирования структур управления.
3. Основные компетенции менеджера проектов.
4. Специфические показатели эффективности управления различными подразделениями (финансовый отдел, отдел маркетинга, отдел НИОКР, производственный цех, служба управления персоналом, планово-аналитический отдел).
5. Проблемы и подводные камни организационного проектирования.

## **Тема 10. Организационная культура.**

### **Вопросы для опроса**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

1. Может ли организация достигнуть успеха без создания собственной культуры? Почему?
2. Есть ли зависимость между наличием организационной культуры и стоимостью компании?
3. Может ли сильная культура разрушить организацию? Приведите примеры.
4. Приведите примеры и сделайте анализ содержания и структуры корпоративных кодексов российских и зарубежных компаний.
5. Национальные культуры и их характеристики.

## **Тема 11. Организационные изменения**

### **Вопросы для опроса**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

1. В чем сущность организационных изменений?
2. Каково место и роль системы управления изменениями в организации?
3. Назовите основные виды сопротивления изменениям.
4. Какие факторы определяют эффективность внедрения изменений?

5. Какие модели управления изменениями могут использоваться в организации?

**Критерии и шкала оценивания устного опроса**

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решением задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленный вопрос обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются неточности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

**Тематика рефератов**

**Тема 1 Методологические основы теории организации.**

**Индикатор достижения ОПК-1.2**

1. Вклад тектологии А.А. Богданова в развитие науки об организации, ее основные положения и противоречия.
2. Информация: уровень открытости в современном мире.
3. Интерпретация законов организации в современном мире менеджмента.
4. Особенности российской модели управления.
5. Новая парадигма организации, роль организации в постиндустриальном обществе.

**Тема 2. Эволюция организационных теорий**

**Индикатор достижения ОПК-1.2**

1. Основные тенденции развития организационной теории в современном мире.
2. Эффективность современных организационных форм: «виртуальной», «обучающейся», «бирюзовой», «оболочечной».

3. Эффективность основных подходов к управлению организацией (системного, процессного и ситуационного) на современном этапе.
4. Открытия Ф. Тейлора, которые привели к созданию школы научного управления.
5. Концепция бюрократической организации М. Вебера: поиск идеальной организации.

### **Тема 3. Социальная организация.**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

1. Предел управляемости в иерархических структурах: необходимое и достаточное количество уровней управления в компании.
2. Принципы рационализации и повышение эффективности управления компанией.
3. Соотношение понятий управление и самоуправление в современном менеджменте.
4. Управление по целям: основные положения и их использование в менеджменте современной организации (на примере конкретной компании)
5. Метод ПАТТЕРН (дерево целей): история разработки и применение в современной организации.

### **Тема 4. Организация как система**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

1. Макроэкономические факторы, оказывающие влияние на развитие экономики России и отечественного бизнеса.
2. На примере конкретной организации любой сферы деятельности рассмотрите практическое применение системного подхода:
  - а) представьте социально-экономический объект в виде системы как совокупности составляющих ее подсистем. Далее в каждой подсистеме выделите элементы, образующие данные подсистемы. Укажите связи между элементами на каждом из рассматриваемых уровнях;
  - б) дайте характеристику объекта как системе с точки зрения поведения, сложности, отношения к внешней среде, структурной неоднородности, взаимосвязанности компонентов.
3. Системность как всеобщее свойство материи.
4. Анализ определений понятия «система».
5. Внутренняя среда организации и ее элементы: цели, персонал, технология, ресурсы, структура, организационная культура.

### **Тема 5. Организация как процесс**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

1. Анализ использования корпоративных информационных систем и системы стратегического управления при внедрении процессного подхода к управлению организацией.
2. Исследование проблем (факторов) устойчивого и динамичного развития организаций в России.
3. Оценка процессов самоорганизации, как источник порядка и развития систем. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции.
4. Перспективные направления бизнес-процессов в условиях быстрого старения информационно-коммуникационных систем организаций.
5. Проблемы регламентации составляющих процесса в соответствии с требованиями к типовому процессу.

### **Тема 6. Основные законы организации**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2.*

1. Исследование этапов развития организации по И. Адезису.

2. Изучение действия закона информированности-упорядоченности и его особенностей в развитии компаний.
3. Изучение закона композиции – пропорциональности и его характеристики. Изучение действия концепций Системы «Шесть сигм», «Бережливое производство», «Кайдзен», «Точно в срок» в деятельности компаний.
4. Изучение закона наименьших и его роль в управлении организацией.
5. Исследование действия закона единства анализа и синтеза. Использование методов познания в управлении организацией.

### **Тема 7. Организационные структуры.**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-3.2*

1. Оценка эффективности структур управления в современных российских организациях и пути их совершенствования.
2. Анализ особенностей структуры управления виртуальной организацией и перспективы ее развития.
3. Оценка влияния глобализации и цифровой экономики на развитие организационных структур управления.
4. Исследование традиционных организационных структур.
5. Оценка организационных структур предприятий будущего.

### **Тема 8. Управление как особый вид организационных процессов**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

1. Исследование системы управления и самоуправления в современном менеджменте.
2. Анализ особенностей российской модели управления.
3. Оценка информации в управлении: уровень открытости в современном мире.
4. Исследование коммуникационных барьеров и пути их преодоления.
5. Оценка лидерских качеств.

### **Тема 9. Проектирование организационных систем**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-3.2*

1. Виды структур управления в современных российских организациях и пути их совершенствования.
2. Модели с использованием метода организационного моделирования
3. Подходы к оценке эффективности системы управления
4. Показатели, характеризующие рациональность организационной структуры.
5. Оценка результатов и эффективности проектирования или внедрения известных вам организационных систем.

### **Тема 10. Организационная культура.**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

1. Перспективы развития организационной культуры в российском бизнесе (на примере конкретной компании).
2. Нравственные и этические нормы ведения бизнеса как форма самоорганизации современных компаний
3. Формирование организационной культуры (на конкретном примере).
4. Анализ содержания и структуры корпоративных кодексов российских и зарубежных компаний.
5. Кризис корпоративной этики и крах известных компаний (Enron, Artuhur Andersen, Lehman Brothers, «Независимость»).

### **Тема 11. Организационные изменения**

#### **Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

1. Компании-долгожители: причины долголетия (на примере конкретной организации).
2. Реинжиниринг бизнес-процессов: перепроектирование или концепция постоянного организационного развития.
3. Модели развития организации (И. Пригожин, Р. Акофф).
4. Электронные коммуникации как способ повышения эффективности управления компании.
5. Методы оценки эффективности организационных изменений.

### *Критерии оценивания выполнения реферата*

Оценка	Критерии
Отлично	полностью раскрыта тема реферата; указаны точные названия и определения; правильно сформулированы понятия и категории; проанализированы и сделаны собственные выводы по выбранной теме; использовалась дополнительная литература и иные материалы и др.;
Хорошо	недостаточно полное, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей литературы и других источников;
Удовлетворительно	реферат отражает общее направление изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей литературы и других источников; неспособность осветить проблематику дисциплины и др.;
Неудовлетворительно	тема реферата не раскрыта; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

### Тестовые задания

#### Тема 1 Методологические основы теории организации.

##### 1. В теории организации Организация рассматривается как:

- а) только явление
- б) только процесс
- в) и явление, и процесс
- г) как социум

##### 2. Предмет теории организации - ...

- а) установление правил игры
- б) системный взгляд на окружающий мир
- в) установление объективных закономерностей возникновения, функционирования и разрушения систем
- г) организационные отношения

##### 3. Теория организации изначально носила название...

- а) тектоника
- б) технология
- в) тектология
- г) менеджмент

##### 4. К методам теории организации относятся:

- а) индукция и дедукция
- б) абстрагирование
- в) статистический метод
- г) эвристический метод

**5. Функциями теории организации являются**

- а) познавательная
- б) методологическая
- в) рационально-организующая
- г) прогностическая

**6. Исторический подход – ...**

- а) рассмотрение объекта как совокупности взаимосвязанных элементов, придающих ему определенные свойства, и, следовательно, поведение
- б) рассмотрение объектов в их связи и зависимости
- в) прослеживание истории зарождения объекта, этапов его перехода из одного состояния в другое и выявление закономерности его развития в будущем
- г) выделение существенных свойств и связей объекта путем отвлечения от частных свойств и связей

**7. Понятие «энтропия» характеризует:**

- а) количество разнообразия состояний объекта
- б) превышение потенциала при выходе над потенциалом при входе
- в) влияние элементов системы на свойства целого
- г) количественная мера неопределенности состояния

**8. Организованность – это**

- а) превышение потенциала организации над потенциалами ее составных частей
- б) объективная, сложившаяся во внешней среде, маловероятная связь
- в) рост упорядоченности в системе
- г) приведение в порядок составных частей и объединяющих их связей

**9. Упорядоченность в организации характеризуется**

- а) определенным образом установленными связями
- б) динамическим взаимодействием с окружающим миром
- в) состоянии системы, характеризующееся наличием у нее определенной формы, четких границ, четкой структуры
- г) естественной самоорганизацией, целенаправленной деятельностью людей

**10. Явление, когда доходы от совместного использования ресурсов превышают сумму доходов от раздельного использования тех же ресурсов, называют:**

- а) эффектом масштаба производства
- б) эффектом масштаба деятельности
- в) синергическим эффектом
- г) эффект руководителя

**Тема 11. Организационные изменения**

**1. Этап подготовки к внедрению изменений включает:**

- а) определение стратегии изменений
- б) формирование проектной команды
- в) определение готовности организации к переменам
- г) анализ обратной связи

**2. Согласно классической модели Ларри Грейнера, управление организационными изменениями включает в себя шесть этапов (расположите в правильной последовательности от первого до последнего этапа):**

- а) посредничество и переориентация внимания



- б) давление и побуждение
- в) эксперимент и выявление
- г) диагностика и осознание
- д) нахождение нового решения и обязательства по его выполнению
- е) подкрепление и согласие

**3. К личностным барьерам внедрения изменений НЕ относится:**

- а) угроза установленному порядку распределения прав и ответственности
- б) недостаток знаний и опыта управления в новых условиях
- в) инертность сложных организационных структур
- г) страх потери работы (должности)

**4. В зависимости от сложности и времени реализации выделяют уровни изменений:**

- а) получение знания
- б) апробация знания на опыте
- в) формирование индивидуального отношения
- г) групповое поведение

**5. Принцип концептуализации предполагает...**

- а) разработку четкой обоснованной программы действий при совершенствовании структуры или процесса функционирования системы
- б) создание условий, обеспечивающих функционирование системы без сбоев
- в) предварительный выбор основной идеи совершенствования организованности системы
- г) получение, обработка и организация информации в виде концептуальных структур

**6. Точечные перемены в отдельно взятом подразделении, филиале, бизнесе внутри компании называются \_\_\_\_\_ изменениями.**

- а) частными
- б) глобальными
- в) локальными
- г) структурными

**7. К основным ошибкам при внедрении изменений НЕ относятся:**

- а) использование модели «приказ - исполнение»
- б) информационная закрытость
- в) информационная открытость
- г) желание не замечать проблем и необходимости меняться

**8. Согласно модели управления изменениями К. Левина, для стадии «размораживание» характерны:**

- а) разработка стратегии изменений, согласованной с основными особенностями ситуации
- б) мотивация на индивидуальном и групповом уровне к изменениям, создание готовности к изменениям
- в) ввод системы вознаграждения для следования новым принципам
- г) изменение информационных потоков

**9. Согласно модели управления изменениями К. Левина, для стадии «замораживание» характерны:**

- а) мотивация на индивидуальном и групповом уровне к изменениям, создание готовности к изменениям
- б) ввод системы вознаграждения для следования новым принципам
- в) развитие новых внутренних моделей
- г) поддержание новых моделей через изменение информационных потоков, социального

окружения

**10. Скачкообразное преобразование объекта управления, которое** меняет фундаментальные основы организации и приводит к ее полной трансформации.

- а) революция
- б) эволюция
- в) стагнация
- г) прогресс

***Критерии оценивания образовательных достижений для тестовых заданий***

Оценка	Коэффициент К (%)	Критерии оценки
Отлично	Свыше 80% правильных ответов	глубокое познание в освоенном материале
Хорошо	Свыше 70% правильных ответов	материал освоен полностью, без существенных ошибок
Удовлетворительно	Свыше 50% правильных ответов	материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
Неудовлетворительно	Менее 50% правильных ответов	материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня

**Деловые игры**

**по теме «Проектирование организационных систем»**

**Индикаторы достижения:** *ОПК-3.2*

**1. Тема (проблема).** Власть и лидерство. Управление конфликтами в организации. Выбор руководителя отдела на основе оценки лидерских качеств.

**2. Концепция игры.** При выборе руководителя необходимо оценивать не только личностные и профессиональные качества кандидатов, но и учитывать специфику деятельности и субкультуру, которая сложилась в подразделении; стиль управления предыдущего руководителя; возможности и угрозы, которые несет это назначение для самого подразделения и его сотрудников.

Студенты приобретают навыки оценки кандидатов на руководящую должность, определения оптимального профиля будущего руководителя на основе проведения SWOT-анализа и порогового интервью, и выработки рекомендаций по индивидуальному плану развития кандидатов и командообразованию.

**3. Роли.** Разделить студентов на шесть групп, каждая из которых будет работать по отдельному кандидату:

- Александров С., 32 года;
- Петрова М., 31 год;
- Сидоров Н., 38 лет;
- Кузнецова Н., 30 лет;
- Васин Б., 36 лет;
- Андреева И., 28 лет.

**4. Ожидаемый результат:** Принятие управленческого решения о назначении на должность наиболее подходящего кандидата с учетом ряда ограничителей (замкнутый круг людей с заданными характеристиками, специфика деятельности подразделения, организационной культуры и групповой динамики).

**Деловая игра**

## по теме «Организационная культура».

**Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

**1. Тема:** оценка социально-психологического климата, выявление лидера, разрешение возможных конфликтов.

### **2. Концепция игры**

1. Оценить степень сплоченности в коллективе.
2. Выявить «социометрические позиции» членов коллектива по признакам симпатии-антипатии.
3. Выявить очаги сплоченности-разобщенности в коллективе.
4. Определить лидера и построить иерархическую структуру коллектива.
5. Построить социограммы.
6. Разработать рекомендации по улучшению социально-психологического климата.

**3. Роли** Задание выполняется в группах по 4–5 человек. Каждой из групп дается характеристика одного из сотрудников отдела X.

**Станислав Александров, 32 года.** В компании работает четыре года, в последнее время его результаты существенно улучшились (впрочем, они всегда были неплохими). Явно претендует на рост, считая, что на занимаемой позиции уже исчерпал все возможности развития. Обладает явными лидерскими задатками, однако для него характерен достаточно жесткий стиль аргументации. Не теряется в сложных ситуациях. В отделе может оказывать влияние на других сотрудников, хотя это влияние не всегда позитивно. Работе в компании предшествовала успешная и быстрая карьера в менее крупной организации. Имеет опыт руководящей работы. Пользуется уважением среди сотрудников, многие из которых считают, что ему уже пора выходить на новый, более высокий карьерный уровень. Некоторые коллеги предпочитают осторожно вести себя с этим человеком в сложных ситуациях. Карта мотиваторов: карьерный рост, уровень дохода, признание.

**Мария Петрова, 31 год.** В компании работает примерно год, до этого долго работала в организации аналогичного профиля. Стремится к прогнозируемым результатам, охотно берется и за новые проекты, обладает высоким уровнем креативности. Неконфликтна, часто берет ответственное на себя, однако нередко излишне эмоционально реагирует на сложные ситуации. В коллективе ее успехи вызвали достаточно неоднозначную реакцию уже давно работающих сотрудников. Стремится к обучению, повышению профессионального уровня. Большинство сотрудников считают ее новатором и интересным человеком, однако некоторые относятся к ней как к выскочке. Карта мотиваторов: профессиональный рост, новизна, взаимоотношения, вознаграждение.

**Николай Сидоров, 38 лет.** В компании работает шесть лет. Имеет хорошо налаженные отношения с клиентами. Результативность несколько снизилась, но и сейчас находится на вполне достойном уровне. Предпочитает «бизнес отношений», отлично знает продукцию, но не всегда заинтересован в новых методах, «одиночка». Отличается довольно высокой степенью консерватизма, нередко скептически воспринимает новые идеи, однако предпочитает избегать открытой критики или протеста. Репутация в компании неоднозначная, отношения с коллегами неплохие, однако некоторые скептически относятся к его конформизму и консерватизму. Карта мотиваторов: доход, хорошие отношения, стабильность.

**Наталья Кузнецова, 30 лет.** В компании работает четыре года. Показала отличные результаты в тендерном бизнесе, хороший организатор, всегда точно соблюдает сроки и условия договоренностей. Умеренно высокий уровень амбициозности, но стиль общения скорее мягкий, часто не настаивает на своем даже тогда, когда это стоило бы сделать. Очень высокая степень обучаемости. Отличается системным мышлением, сочетает креативность и хорошие административные навыки. Имеет хорошую репутацию в

компании. Карта мотиваторов: профессиональный рост, результат, хорошие отношения, доход.

**Борис Васин, 36 лет.** В компании работает год. Очень легко вошел в коллектив, быстро адаптировался к новому бизнесу. Имеет отличные отношения с клиентами, лоялен к руководству, в коллективе предпочитает выслушивать мнения других, а не высказывать свое. Имеет значительный опыт и в продажах, и в маркетинге. На мозговых штурмах иногда выдает интересные идеи, однако если не получает одобрения сразу, легко от них отказывается. С трудом воспринимает критику. С большим энтузиазмом участвует в торговых конкурсах, очень ценит награды. Испытывает определенные психологические трудности при работе в нестабильной и трудно прогнозируемой ситуации, в этом случае нуждается в серьезной поддержке руководства. Репутация в компании в целом неплохая, считается приятным человеком, не занимающим крайних позиций. Карта мотиваторов: стабильность, хорошие отношения в коллективе, доход, похвала.

**Ирина Андреева, 28 лет.** В компании работает год. Отличается очень высокой степенью ответственности, при решении сложных задач всегда старается добиться максимального результата. Ориентирована на обучение, обучается быстро и легко. Предпочитает выслушивать более опытных людей, часто обращается за советом. Любит быть на виду, чувствительна к похвале. Справедливую критику воспринимает позитивно, стремится сразу же улучшить показатели. Неконфликтна, хорошо выстраивает отношения с людьми. В компании пользуется репутацией перспективного сотрудника, а также человека, у которого можно почерпнуть интересные идеи и при этом получить их рациональное обоснование. Карта мотиваторов: профессиональный и карьерный рост, вознаграждение, признание, результат.

**Сюжет.** В отделе X был очень хороший руководитель, Анна Константиновна, которая получила предложение о переходе на более высокую и интересную для нее позицию внутри компании. В связи с тем, что в компании принята концепция внутреннего карьерного роста, вам необходимо решить, кому из сотрудников отдела предложить повышение.

Анна Константиновна, которая идет на повышение, работает в компании более пяти лет, начинала на рядовой позиции, стала лучшей по результатам сотрудницей, в результате чего три года назад была назначена руководителем. Отдает предпочтение демократическому стилю управления, ориентирована на результат и максимальные достижения. Считалась подлинно харизматическим лидером, умела урегулировать проблемы и разногласия, хорошо мотивировала людей и эффективно использовала их индивидуальные особенности. При ней отдел X стал быстро развиваться.

**4. Ожидаемый результат:** Используя характеристики сотрудников отдела X: Станислава Александрова, Марии Петровой, Николая Сидорова, Натальи Кузнецовой, Бориса Васина, Ирины Андреевой провести социометрический анализ и построить социограмму. На основании нее дать рекомендации по замещению вакантной должности руководителя отдела X.

## **Деловая игра по теме «Организационные изменения»**

**Индикатор достижения** ОПК-1.2, ОПК-3.2.

**1. Тема:** Механизм создания команд для осуществления организационных изменений

### **2. Концепция игры**

Понять принципы и правила работы в изменяющейся среде, а именно:

- взаимодействие в команде важнее процессов и инструментов,
- результат важнее документации и формальных правил
- диалог с заказчиком (внутренним клиентом) важнее согласования условий

контракта,

- гибкость важнее следования первоначальному плану
- Научиться управлять собой и командной работой в меняющихся условиях



- Преодолеть личное сопротивление изменениям
- Понять, как использовать ресурсы команды при работе с изменениями

**3. Роли:** Все участники делятся на команды. Какие отделы или предприятия представляют команды зависит от реальной работы участников. Каждой команде даётся задание – построить определенную фигуру из конструктора, даётся время на обсуждение стратегии.

А дальше начинается черед изменений, с которыми каждая команда должна как-то справиться.

Цель команд: выполнить проектное задание, адаптированное ко всем изменениям.

**Изменения, с которыми сталкивается команда:**

! !Конструктор — не то что представлялось! (не типичное лего, а шарики с колючками).

! !Появляются новые тренды – изменения, влияющие на всех.

! !Изменения от руководителя – влияют на определенный участок работы.

! !Изменения в коллективе — влияют на всю команду.

! !Обратная связь от коллег – влияет на выполнение задания.

! !ЧП на предприятии – влияют на всех.

! !Изменения от заказчика-влияют на всех.

! !Внешние мелкие помехи- неожиданное внешнее обстоятельство, влияющее на выполнение задание.

**4. Ожидаемый результат:** Развитие внутренней готовности работать в постоянно изменяющейся среде.

#### Критерии оценки деловой игры

	Критерии оценивания
Решения практического задания	«5» (отлично) – выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал дисциплины исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с управленческими задачами, и другими видами применения знаний, использует материалы дополнительной литературы, правильно обосновывает принятое управленческое решение, владеет разносторонними навыками и приемами анализа и решения практических задач;
	«4» (хорошо) – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в раскрытии темы, правильно применяет теоретические положения при решении практических управленческих задач, владеет необходимыми навыками и приемами их на среднем уровне;
	«3» (удовлетворительно) – выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основных управленческих категорий, но не усвоил деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении ответа на вопросы, испытывает затруднения при решении практических управленческих задач;
	«2» (неудовлетворительно) – выставляется обучающемуся, если он не знает значительной части материала изучаемой дисциплины, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет решение практических управленческих задач;

## Расчетно-аналитические задания

### Тема 4. Организация как система

**Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

Одна добывающая компания  $Z$  из страны  $Y$  решила заняться поставкой одного из трех видов сырья (нефти, газа или никеля) в страну  $X$ . Но отношения между странами усложнились, и появилась информация, что правительство  $X$  введет санкции на ввоз двух из трех видов сырья. Руководство компании решает на поставку нефти, надеясь, что санкции ее не коснутся. Вскоре были установлены санкции на никель. Руководство компании может успеть продать нефтяной бизнес и заняться продажей газа или же продолжить продажу нефти. В каком из этих двух случаев вероятность того, что деятельность компании не попадет под санкции, будет выше?

### Тема 5. Организация как процесс

**Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

Руководством фирмы «Заря», занимающейся производством бытовых замков, рассматривается возможность инвестирования средств в два объекта А и Б с одинаковой суммой требуемых капитальных вложений. Величина планируемой прибыли в каждом случае не определена и приведена в табл. 1 в виде распределения вероятностей.

Т а б л и ц а 1

Проект А		Проект Б	
Прибыль, тыс. руб.	Вероятность	Прибыль, тыс. руб.	Вероятность
3 000	0,1	2 000	0,1
3 500	0,2	3 000	0,2
4 000	0,4	4 000	0,35
4 500	0,2	5 000	0,25
5 000	0,1	8 000	0,1

Найдите математическое ожидание дохода от этих проектов  $\mu$ . Выберите наиболее предпочтительный для финансирования проект. Сделайте вывод.

### Тема 7. Организационные структуры.

**Индикатор достижения** *ОПК-3.2*

Руководство консалтинговой фирмы «Альянс» осуществило ряд мероприятий по совершенствованию управленческой деятельности в организации. Было принято решение о совмещении ряда должностей в организационной структуре, за счет чего удалось добиться экономии в размере 45 тыс. рублей в текущем периоде. Принятые решения по более рациональному использованию ксерокопировального оборудования привели к экономии в размере 15 тыс. рублей в текущем периоде. Затраты на осуществление данных решений в организации составили 20 тыс. рублей.

Рассчитайте экономический эффект и эффективность данных мероприятий. Сделайте вывод.

### Тема 8. Управление как особый вид организационных процессов

**Индикатор достижения** *ОПК-1.2, ОПК-3.2.*

Руководство предприятия принимает решение о том, какую назначить цену на свой товар: 40 рублей или 55 рублей. Если будет установлена цена 40 рублей, то вероятность достижения объема продаж в 50 000 рублей равна 0,4; 48 000 рублей – 0,4; 45 000 руб. – 0,2. Если будет установлена цена 55 рублей, то вероятность достижения объема продаж в 40 000 рублей равна 0,2; 35 000 рублей – 0,5; 33 000 рублей – 0,3.

Определите, используя метод дерева решений, какую цену следует назначить? Какова ожидаемая стоимостная оценка наилучшего решения? Сделайте вывод.

### Критерии оценки расчетно-аналитические задания

Решения практического задания	Критерии оценивания
	«5» (отлично) – выставляется обучающемуся за выполнение задания, если он правильно и полно выполняет задания, демонстрируя продвинутый уровень освоения компетенций;
	«4» (хорошо) – выставляется обучающемуся за выполнение задания, если он правильно, но неполно выполняет задание, демонстрируя повышенный уровень освоения компетенций;
	«3» (удовлетворительно) – выставляется обучающемуся за выполнение задания, если он неправильно или неполно выполняет задание, демонстрируя базовый уровень освоения компетенций;
	«2» (неудовлетворительно) – выставляется обучающемуся за выполнение задания, если он неправильно и неполно выполняет задания, демонстрируя отсутствие знаний и компетенции не сформированы

### 11.3. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

*Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.*

Результаты обучения
Умеет использовать приемы обеспечения социальной и нравственно-этической ответственности при исполнении решений. Умеет выявлять и оценивать в деятельности организации проблемные организационно-управленческие ситуации;

*Типовые практические задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений*

Результаты обучения
Владеет методами оценки эффективности и качества управленческих решений; Владеет навыками разработки организационной и функционально – штатной структуры.

### Типовые задания для подготовки к экзамену

1. Что является предметом изучения теории организации?
2. Как связаны между собой элементы организационных взаимоотношений?
3. Назовите общие черты различных типов организаций.
4. Чем отличается теория менеджмента «Х» от теории «У»?
5. В чем заключаются современные принципы управления (теория «Z»)?
6. Назовите фазы эволюции систем управления (моделей предпринимательства).
7. Перечислите основные подсистемы организации.
8. Чем организация отличается от механических систем?
9. Что понимается под термином «организация»?
10. Каково значение организации для рынка?
11. За счет чего организация может снижать издержки на рынке?
12. Что влияет на изменения, происходящие в организациях?
13. Как влияет мотивация работников на циркуляцию информации в организациях?

14. Как влияет различное мотивирование работников на цели организации?
15. Можно ли упорядочить мотивации работников в организации?
16. В чем состоит цель механизмов стимулирования в организациях?
17. Объясните, чем выгоднее внутренняя свобода в организациях по сравнению со стимулированием.
18. Чем отличается стратегия собственника от стратегии менеджера?
19. Зачем нужны правила в организациях?
20. Перечислите основные концепции организации.
21. Что означает слово «система»?
22. Назовите этапы развития системных представлений человечества.
23. Что может дать системное представление о незнакомом объекте?
24. Что такое функциональное описание объекта?
25. Назовите основное содержание информационного описания.
26. Что можно сказать о системе, в которой процессы превысили пределы допустимых значений?
27. Какая информация особенно ценна для системы?
28. Назовите основные понятия системного подхода.
29. Перечислите принципы системного подхода.
30. Что понимается под системным подходом?
31. Назовите процедуры системного подхода.
32. Чем вызвана необходимость применения системного подхода в управлении?
33. Где впервые был широко использован системный подход в XX в.?
34. Что снижает степень применения системного подхода в организациях?
35. Чем определяется ограниченность системного подхода в управлении организацией?
36. Назовите этапы процесса достижения целей организации.
37. Какова структура собственности как объекта управления?
38. К какой форме собственности относится собственность общественных организаций?
39. Как изменилась роль государства в управлении экономикой?
40. Как может быть осуществлен вклад в уставный капитал организации?
41. Назовите организационно-правовые формы коммерческих обществ.
42. Чем механистические структуры организаций отличаются от органических?
43. Опишите линейный принцип построения организационных структур.
44. Охарактеризуйте функциональные организационные структуры.
45. Дайте описание дивизиональной организационной структуры.
46. По каким принципам можно классифицировать дивизиональные организационные структуры?
47. Опишите организационную структуру, построенную по проектному принципу.
48. По каким принципам построены матричные организационные структуры?
49. Перечислите основные разновидности организаций.
50. Чем формальные организации отличаются от неформальных?
51. Перечислите основные организационно-правовые формы организаций.
52. Что такое жизненный цикл организации?
53. Какое практическое применение имеет концепция жизненного цикла организации?
54. Перечислите методы анализа ситуации на стадии создания организации.
55. Проанализируйте этапы жизненного цикла организации согласно типологии Л. Грейнера.
56. Охарактеризуйте основные кризисы развития организации согласно типологии Л. Грейнера.



57. Проанализируйте этапы жизненного цикла организации согласно типологии И. Адизеса.

58. Охарактеризуйте основные кризисы развития организации согласно типологии И. Адизеса.

59. Дайте определение миссии организации.

60. Для каких целей формулируется миссия организации?

61. Опишите группы целей организации.

62. Охарактеризуйте фазы процесса целеполагания.

63. В чем состоит преимущественное отличие продуманного поиска и решения проблем от решения спонтанных задач?

64. Следует ли стремиться обеспечить равновесие между хаосом и порядком?

65. В чем заключается принятие решений в условиях неопределенности?

66. Перечислите и охарактеризуйте общие законы организации.

67. Дайте характеристику принципов организации.

68. Перечислите и охарактеризуйте основные принципы организационного проектирования.

### Типовые практические задания для подготовки к экзамену

#### Тема 1 Методологические основы теории организации.

1. Дайте определения основным понятиям, с которыми оперируют современные теории организации.

Теория организации как наука – \_\_\_\_\_

Организация – \_\_\_\_\_

Управление – \_\_\_\_\_

Организация как процесс – \_\_\_\_\_

Организация как социум – \_\_\_\_\_

Статическая организация – \_\_\_\_\_

Динамическая организация – \_\_\_\_\_

Предмет теории организации как науки – \_\_\_\_\_

Объект теории организации как науки – \_\_\_\_\_

Метод теории организации – \_\_\_\_\_

#### Тема 2. Эволюция организационных теорий

2. Дайте определения основным понятиям, с которыми оперируют современные теории организации.

Самоорганизация – \_\_\_\_\_

Виртуальная организация – \_\_\_\_\_

«Оболочечная компания» – \_\_\_\_\_

Аутсорсинг – \_\_\_\_\_

Жизненный цикл организации – \_\_\_\_\_

«Бирюзовая организация» – \_\_\_\_\_

«Обучающаяся организация» – \_\_\_\_\_

Теория формирования жизнеспособной структуры \_\_\_\_\_

Модель развития и кризисов роста организации \_\_\_\_\_

Теория эволюции организационных парадигм \_\_\_\_\_

#### Тема 3. Социальная организация.

Концерн \_\_\_\_\_

Трест \_\_\_\_\_  
Картель \_\_\_\_\_  
Синдикат \_\_\_\_\_  
Конгломерат \_\_\_\_\_  
Холдинг \_\_\_\_\_  
Ассоциация \_\_\_\_\_  
Альянс \_\_\_\_\_  
Совместные предприятия \_\_\_\_\_  
Сетевая организация \_\_\_\_\_

#### **Тема 4. Организация как система**

Организационная структура управления \_\_\_\_\_  
Цели организации \_\_\_\_\_  
Кадры управления \_\_\_\_\_  
Методы управления \_\_\_\_\_  
Технология управления \_\_\_\_\_  
Технические средства управления \_\_\_\_\_  
Функции управления \_\_\_\_\_  
Управленческое решение \_\_\_\_\_  
Информация \_\_\_\_\_  
Система \_\_\_\_\_

#### **Тема 5. Организация как процесс**

Принцип соответствия между поставленными целями и выделенными ресурсами \_\_\_\_\_  
Принцип соответствия эффективности производства и экономичности \_\_\_\_\_  
Принцип прямооточности \_\_\_\_\_  
Принцип восприимчивости \_\_\_\_\_  
Принцип ритмичности \_\_\_\_\_  
Принцип непрерывности \_\_\_\_\_  
Принцип параллельности \_\_\_\_\_  
Принцип гибкости \_\_\_\_\_  
Принцип синхронизации \_\_\_\_\_  
Владелец процесса \_\_\_\_\_

#### **Тема 6. Основные законы организации**

Зависимость – \_\_\_\_\_  
Закономерность – \_\_\_\_\_  
Закон – \_\_\_\_\_  
Потенциал организации – \_\_\_\_\_  
Синергетический эффект – \_\_\_\_\_  
Энтропия – \_\_\_\_\_  
Композиция – \_\_\_\_\_  
Пропорция – \_\_\_\_\_  
Анализ – \_\_\_\_\_  
Синтез \_\_\_\_\_

#### **Тема 7. Организационные структуры.**

Организационная структура – \_\_\_\_\_  
Звено управления – \_\_\_\_\_  
Подразделение – \_\_\_\_\_  
Уровень управления – \_\_\_\_\_  
Департаментализация – \_\_\_\_\_

Норма управляемости – \_\_\_\_\_  
Полномочия – \_\_\_\_\_  
Ответственность – \_\_\_\_\_  
Делегирование – \_\_\_\_\_  
Дайте определение видов полномочий:  
Линейные – \_\_\_\_\_  
Функциональные – \_\_\_\_\_  
Штабные – \_\_\_\_\_

### **Тема 8. Управление как особый вид организационных процессов**

Разветвленная технология \_\_\_\_\_  
Технология управления по отклонениям \_\_\_\_\_  
Линейная технология \_\_\_\_\_  
Технология поискового управления \_\_\_\_\_  
Технология управления по результатам \_\_\_\_\_  
Технология управления по ситуации \_\_\_\_\_  
Технология управления по целям \_\_\_\_\_  
Административные методы управления \_\_\_\_\_  
Экономические методы управления \_\_\_\_\_  
Социально-психологические методы управления \_\_\_\_\_

### **Тема 9. Проектирование организационных систем**

Организационное проектирование \_\_\_\_\_  
Проект системы управления организации \_\_\_\_\_  
Методы проектирования \_\_\_\_\_  
Линейная карта распределения ответственности \_\_\_\_\_  
Личностная спецификация \_\_\_\_\_  
Факторы, оказывающие влияние на централизацию управления \_\_\_\_\_  
Факторы, оказывающие влияние на норму управляемости \_\_\_\_\_  
Унификация \_\_\_\_\_  
Стандартизация \_\_\_\_\_  
Дифференциация и интеграция \_\_\_\_\_

### **Тема 10. Организационная культура.**

Логотип \_\_\_\_\_  
Организационные обряды \_\_\_\_\_  
Паблисити (от англ. publicity – публичность, гласность) \_\_\_\_\_  
Репутация компании \_\_\_\_\_  
Имидж организации \_\_\_\_\_  
Организационный климат \_\_\_\_\_  
Этические кодексы (кодексы поведения) \_\_\_\_\_  
Церемонии \_\_\_\_\_  
Символы \_\_\_\_\_  
Ценности организации \_\_\_\_\_

### **Тема 11. Организационные изменения**

Организационные изменения \_\_\_\_\_  
Предпосылки организационных изменений \_\_\_\_\_  
Основные цели организационных изменений \_\_\_\_\_  
Реструктуризация \_\_\_\_\_  
Реинжиниринг \_\_\_\_\_

Слияние \_\_\_\_\_  
 Поглощение \_\_\_\_\_  
 Этапы преобразований \_\_\_\_\_  
 Причины сопротивления изменениям \_\_\_\_\_  
 Факторы, определяющие реакцию на происходящие перемены \_\_\_\_\_

### Критерии оценивания практических заданий

Решения практического задания	Критерии оценивания
	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное выполнение задания
	«4» (хорошо) – в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при выполнении задания.
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

### Шкала оценки для проведения экзамена по дисциплине

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> <li>– полно раскрыто содержание материала;</li> <li>– материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;</li> <li>– продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;</li> <li>– точно используется терминология;</li> <li>– показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;</li> <li>– продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;</li> <li>– ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;</li> <li>– продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;</li> <li>– продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;</li> <li>– допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.</li> </ul>
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вопросы излагаются систематизировано и последовательно;</li> <li>– продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;</li> <li>– продемонстрировано усвоение основной литературы.</li> <li>– ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.</li> </ul>

Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;</li> <li>– усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;</li> <li>– имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;</li> <li>– при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;</li> <li>– продемонстрировано усвоение основной литературы.</li> </ul>
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>– не раскрыто основное содержание учебного материала;</li> <li>– обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;</li> <li>– допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов</li> <li>- не сформированы компетенции, умения и навыки,</li> <li>- отказ от ответа или отсутствие ответа</li> </ul>

**ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ**  
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_ ) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_ ) для исполнения в 20\_\_-20\_\_ учебном году  
Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_ ) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_ ) для исполнения в 20\_\_-20\_\_ учебном году  
Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) для исполнения в 20\_\_-20\_\_ учебном году  
Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
*(подпись, инициалы и фамилия)*

---

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_) для исполнения в 20\_\_-20\_\_ учебном году  
Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
*(подпись, инициалы и фамилия)*

---