

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Высоцкая Татьяна Александровна

Должность: Вице-президент

Дата подписания: 27.06.2025 14:38:32

Уникальный программный ключ:

49ad56fe82cf536c4e0b05841d800326647338f0

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»
в г. Миллерово Ростовской области

УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала

Т.А. Высоцкая

«28» февраля 2025 г.

Рабочая программа дисциплины
Теория организации

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы бакалавриата
38.03.02.02 Управление бизнесом

Для набора 2024 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА **Общэкономические и специальные дисциплины****Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
Неделя	16			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	10	10	10	10
Практические	10	10	10	10
Итого ауд.	20	20	20	20
Контактная работа	20	20	20	20
Сам. работа	115	115	115	115
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	144	144	144	144

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 г. протокол № 9.

Рабочая программа составлена на основе рабочей программы указанной дисциплины, утвержденной в ФГБОУ ВО РГЭУ (РИНХ) с учетом условий реализации программы бакалавриата, действующих в филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)» в г. Миллерово Ростовской области

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Р.Р. Погосян; к.э.н., доцент, Н.В. Попова

Зав. кафедрой: к.э.н., доцент Т.А. Высоцкая

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Изучение теоретических основ и получение практических навыков анализа и проектирования организационной структуры, знаний и умений распределения и делегирования полномочий в организациях, навыков управления человеческими ресурсами при разработке стратегий управления в различных сферах деятельности, используя экономические знания и теорию организации.
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

законы построения и функционирования организаций(соотнесено с индикатором ОПК-1.1); способы анализа и проектирования организационных структур, распределения полномочий и ответственности в структуре организации(соотнесено с индикатором ОПК-1.1); способы выбора математических моделей организационных систем(соотнесено с индикатором ОПК-1.1)

Уметь:

планировать развитие новых организаций(соотнесено с индикатором ОПК-1.2); применять понятийный аппарат теории организации для решения задач управления(соотнесено с индикатором ОПК-1.2); выбирать решения при проектировании организационных структур(соотнесено с индикатором ОПК-1.2); выбирать и адаптировать математические модели организационных систем и анализировать их адекватность(соотнесено с индикатором ОПК-1.2)

Владеть:

навыками применения базисных понятий прикладной теории организации(соотнесено с индикатором ОПК-1.3); современными методиками расчета экономически обоснованных решений при проектировании организационных структур, иметь навыки организационного проектирования(соотнесено с индикатором ОПК-1.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Роль организаций в современном обществе

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Основы теории организации. Определение организации: три аспекта этого понятия. Организация как мера порядка. Организация как функция менеджмента. Организация как объединение людей для достижения цели. Упорядоченные и неупорядоченные организации. Организация и эффективность работы. Примеры организаций. Различия организаций в разных странах, социокультурные факторы и их влияния. Человеческий фактор в работе организации, мотивация, формулы успешного управления. Организационная доктрина современного менеджмента. Детерминизм и неопределенность в функционировании систем. Максимальный уровень неупорядоченности и его измерение. Рост уровня организации в процессе накопления информации. Закон сохранения организации. Коэффициент полезного действия организации. Соотношение неопределенностей в функционировании систем. Влияние внешней среды на организацию системы, СТЭП-анализ, построение профиля среды и критический синтез.	Лекционные занятия	4	2	ОПК-1
1.2	Измерение уровня организации процессов в фирме. Критерии сложности организации. Структурное и функциональное разнообразие, их измерение. Статика и динамика организационных процессов. Определение необходимости развития организации. Методика оценки необходимости развития. Примеры организации диагностики мотивации работников, математического моделирования процессов мотивации. Выбор оптимальной стратегии мотивации. Основные законы построения и функционирования организаций. Законы функционирования организаций: синергии, самосохранения, наименьшего действия, информированности-упорядоченности, единства анализа и синтеза, развития, композиции, пропорциональности. Сущность этих общих законов, их применение на практике. Примеры использования этих законов в практике управления. Философия деятельности организации и ее членов. Распределение ответственности, матрица ответственности.	Лекционные занятия	4	2	ОПК-1

	Построение математической модели организационного механизма и оценка ее адекватности.				
1.3	Основы теории организации. Определение организации: три аспекта этого понятия. Организация как мера порядка. Организация как функция менеджмента. Организация как объединение людей для достижения цели. Упорядоченные и неупорядоченные организации. Организация и эффективность работы. Примеры организаций. Различия организаций в разных странах, социокультурные факторы и их влияния. Человеческий фактор в работе организации, мотивация, формулы успешного управления. Организационная доктрина современного менеджмента. Детерминизм и неопределенность в функционировании систем. Максимальный уровень неупорядоченности и его измерение. Рост уровня организации в процессе накопления информации. Закон сохранения организации. Коэффициент полезного действия организации. Соотношение неопределенностей в функционировании систем. Влияние внешней среды на организацию системы, СТЭП-анализ, построение профиля среды и критический синтез (проводить анализ в ПО Libre Office).	Практические занятия	4	2	ОПК-1
1.4	Измерение уровня организации процессов в фирме. Критерии сложности организации. Структурное и функциональное разнообразие, их измерение. Статика и динамика организационных процессов. Определение необходимости развития организации. Методика оценки необходимости развития. Примеры организации диагностики мотивации работников, математического моделирования процессов мотивации. Выбор оптимальной стратегии мотивации. Основные законы построения и функционирования организаций. Законы функционирования организаций: синергии, самосохранения, наименьшего действия, информированности-упорядоченности, единства анализа и синтеза, развития, композиции, пропорциональности. Сущность этих общих законов, их применение на практике. Примеры использования этих законов в практике управления. Философия деятельности организации и ее членов. Распределение ответственности, матрица ответственности. Построение математической модели организационного механизма и оценка ее адекватности (модель строить используя ПО Libre Office).	Практические занятия	4	2	ОПК-1
1.5	Организационный анализ предприятия. Упорядоченные и неупорядоченные организации. Организация и эффективность работы. Примеры организаций. Человеческий фактор в работе организации, мотивация, формулы успешного управления. Применение методики SADT в практике анализа организаций. Организационная доктрина менеджмента и ее применение. Детерминизм и неопределенность в функционировании систем. Рост уровня организации в процессе накопления информации. Коэффициент полезного действия организации. Соотношение неопределенностей в функционировании систем.	Самостоятельная работа	4	60	ОПК-1

Раздел 2. Прикладные задачи теории организации

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Организационная диагностика предприятия. Общие характеристики процедур диагностики. Организационные патологии и их характер. Инструментарий диагностики организации: вводное и развивающее интервью, анализ документов, экспертные оценки, анкетирование. Построение диагностического профиля организации, выделение проблемного поля менеджмента и корневых проблем организации. Расширенный SWOT-анализ, выбор методов решения проблем.	Лекционные занятия	4	2	ОПК-1
2.2	Управление организационной культурой предприятия. Характеристики различных типов организационных культур. Признаки классификации оргкультур. Классификация Акоффа, фон Траппенаарса. Зависимость системы менеджмента от организационной культуры. Задачи управления оргкультурой предприятия. Формальная постановка задачи и ее решение. Примеры управления оргкультурой. Выбор модели оргкультуры на основе математического инструментария.	Лекционные занятия	4	2	ОПК-1
2.3	Стратегии контроля и развития организации. Особенности стратегий развития, необходимость структурных изменений. Организационное развитие и хозяйственный реинжиниринг. Методы определения стратегии развития. Определение траектории движения организации к цели и контроля траектории. Оптимизация выбора параметров системы контроля на	Лекционные занятия	4	2	ОПК-1

	основе математических моделей. Примеры применения моделей и оценка их адекватности. Эффективность, надежность и живучесть организаций Понятия управляемости, эффективности, надежности и живучести. Статистические критерии управляемости. Методики оценки эффективности системы управления. Подготовка исходных данных для расчета показателей. Вероятностные оценки эффективности. Нечеткие оценки эффекта и эффективности. Определения надежности и живучести. Измерения этих показателей. Факторы, определяющие структурную и функциональную надежность. Показатели готовности организации и функциональной надежности. Модели повышения надежности и живучести.				
2.4	Организационная диагностика предприятия. Общие характеристики процедур диагностики. Организационные патологии и их характер. Инструментарий диагностики организации: вводное и развивающее интервью, анализ документов, экспертные оценки, анкетирование. Построение диагностического профиля организации, выделение проблемного поля менеджмента и корневых проблем организации. Расширенный SWOT-анализ, выбор методов решения проблем (проводить анализ в ПО Libre Office).	Практические занятия	4	2	ОПК-1
2.5	Управление организационной культурой предприятия. Характеристики различных типов организационных культур. Признаки классификации оргкультур. Классификация Акоффа, фон Траппенаарса. Зависимость системы менеджмента от организационной культуры. Задачи управления оргкультурой предприятия. Формальная постановка задачи и ее решение. Примеры управления оргкультурой. Выбор модели оргкультуры на основе математического инструментария.	Практические занятия	4	2	ОПК-1
2.6	Стратегии контроля и развития организации. Особенности стратегий развития, необходимость структурных изменений. Организационное развитие и хозяйственный реинжиниринг. Методы определения стратегии развития. Определение траектории движения организации к цели и контроля траектории. Оптимизация выбора параметров системы контроля на основе математических моделей. Примеры применения моделей и оценка их адекватности. Эффективность, надежность и живучесть организаций Понятия управляемости, эффективности, надежности и живучести. Статистические критерии управляемости. Методики оценки эффективности системы управления. Подготовка исходных данных для расчета показателей. Вероятностные оценки эффективности. Нечеткие оценки эффекта и эффективности. Определения надежности и живучести. Измерения этих показателей. Факторы, определяющие структурную и функциональную надежность. Показатели готовности организации и функциональной надежности. Модели повышения надежности и живучести (описывать модели в ПО LibreOffice).	Практические занятия	4	2	ОПК-1
2.7	Соотношение неопределенностей в работе организаций. Организационная диагностика предприятия. Организационные патологии и их характер. Построение диагностического профиля организации, выделение проблемного поля менеджмента и корневых проблем организации. Статика и динамика организационных процессов. Эффективность функционирования организации.	Самостоятельная работа	4	55	ОПК-1
2.8	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	4	9	ОПК-1

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Устинов А. Н., Селезнев В. А.	Теория организации: учебно-практическое пособие: учебное пособие	Москва: Евразийский открытый институт, 2009	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
2	Коршикова М. В.	Теория организации: учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2016	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
3	Ружанская Л. С., Яшин А. А., Солдатова Ю. В.	Теория организации: учебное пособие	Москва: ФЛИНТА, 2017	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
4		Автоматизация процессов управления: журнал	Ульяновск: Научно- производственное объединение «Марс», 2018	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
5	Жигун Л.А.	Теория организации: Справочная литература	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС «Znanium»
6	Подлесных В. И., Кузнецов Н.В., Тихомирова О.Г.	Новые подходы и методы обеспечения устойчивого развития предпринимательских структур: теория организации, самоорганизации и управления: Монография	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС «Znanium»
7	Мильнер Б.З.	Теория организации: Учебник	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС «Znanium»
8	Балашов А.П.	Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие	Москва: Вузовский учебник, 2024	ЭБС «Znanium»
9	Подлесных В. И., Кузнецов Н.В.	Теория организации: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС «Znanium»
10	Балашов А.П.	Теория организации: Учебное пособие	Москва: Вузовский учебник, 2024	ЭБС «Znanium»
11	Жигун Л.А.	Теория менеджмента: теория организации: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС «Znanium»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "Консультант Плюс"

База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС

Libre Office

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;			
З – законы построения и функционирования организаций; способы анализа и проектирования организационных структур, распределения полномочий и ответственности в структуре организации; способы выбора математических моделей организационных систем.	Знает законы построения и функционирования организаций при тестировании и ответе на экзаменационные вопросы. Называет способы проектирования оргструктур пр ответе на вопросы теста и экзамена.	В тесте и при ответе на экзаменационные вопросы называет законы построения и функционирования организаций, способы орг.проектирования, математические модели организационных систем. В реферате описывает способы выбора математических моделей организационных систем.	Э – экзамен (вопросы 1-64), Т – тест (вопросы 1-50), КС -круглый стол (темы 1-21), Р –реферат (тема 1-41), К – кейс – задача (1-4)
У – планировать развитие новых организаций; применять понятийный аппарат теории организации для решения задач управления; выбирать решения при проектировании организационных структур; выбирать и адаптировать математические модели организационных систем и	Планирует развитие новых организаций при проведении круглого стола; Применяют понятийный аппарат теории организации для решения задач управления пир проведении круглого стола и в реферате; Способен выбирать и адаптировать	Составленный план развития новой организации в реферате или в ответе на вопросы круглого стола. В содержании реферата применен понятийный аппарат теории организации для решения управленческой задачи. В ходе круглого стола оперирует понятиями развития организаций и теории организации,	Э – экзамен (вопросы 1-64), КС -круглый стол (темы 1-21), Р –реферат (тема 1-41), РЗ – разноуровневые задачи (задача 1-4), К – кейс – задача (1-4)

анализировать их адекватность.	математические модели организационных систем и анализировать их адекватность на экзамене и при проведении круглого стола.	активно участвует в решении задач, поставленных при проведении круглого стола. При проведении промежуточной аттестации показывает способности выбирать и адаптировать математические модели организационных систем и анализировать их адекватность.	
В – навыками применения базисных понятий прикладной теории организации; современными методиками расчета экономически обоснованных решений при проектировании организационных структур, иметь навыки организационного проектирования.	Использует систему базисных понятий прикладной теории организации при решении кейса и задач. Использует современные методики расчета при решении задачи проектирования оргструктуры.	При решении кейс-задачи применяет систему базисных понятий прикладной теории организации. При решении задач демонстрирует навыки применения базисных понятий прикладной теории организации	Э – экзамен (вопросы 1-64) РЗ – разноуровневые задачи (задача 1-4), К – кейс – задача (1-4)

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

Экзамен

- 84-100 баллов (оценка «отлично»)
- 67-83 баллов (оценка «хорошо»)
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к экзамену

1. Теория организаций: понятие, содержание, предмет и объект изучения
2. Методы и задачи науки теории организации
3. Эволюционное развитие теории организации как науки и практики.
Научное управление.
4. Эволюционное развитие теории организации как науки и практики.
Принципы А. Файоля
5. Эволюционное развитие теории организации как науки и практики.
Теории М. Вебера и А. Богданова
6. Основопологающие идеи теории организации. Ф. Тейлор
7. Основопологающие идеи теории организации. А. Файоль
8. Основопологающие идеи теории организации. Э. Мейо и Ч. Барнард
9. Основопологающие идеи теории организации. Д. МакГрегор
10. Основопологающие идеи теории организации: современные направления в функционировании организации
11. Сущность организации как системы (признаки, элементы, черты).
Приведите примеры.
12. Классификация систем
13. Свойства организационных систем
14. Внутренняя среда организации. Привести примеры и схемы
15. Внешняя среда организации. Привести примеры и схемы
16. Классификация организаций (общая)
17. Коммерческие организации
18. Некоммерческие организации
19. Нормативные акты, регулирующие деятельность организаций.
20. Сущность структурного подхода: понятие структуры организации, виды структур по степени формализации
21. Сущность структурного подхода: разделение труда. Привести примеры и схемы
22. Сущность структурного подхода: департаментализационный подход
23. Сущность структурного подхода: централизация
24. Сущность структурного подхода: делегирование полномочий.
Привести примеры и схемы
25. Механистические организационные структуры. Схемы
26. Органические организационные структуры. Схемы
27. Гибридные и виртуальные организационные структуры.
28. Свойства организаций
29. Принципы организационного развития: общие
30. Принципы организационного развития: частные и ситуационные

31. Принципы организационного развития: динамического и статичного состояния организации
32. Принципы организационного развития: рационализации
33. Общие законы организационного развития
34. Специфические законы организационного развития
35. Частные законы организационного развития
36. Цели, задачи и этапы организационного проектирования. Привести примеры и схемы
37. Анализ факторов, оказывающих влияние на организационную структуру
38. Процесс проектирования организационной структуры: предварительная подготовка
39. Процесс проектирования организационной структуры: проектирование
40. Процесс проектирования организационной структуры: внедрение
41. Методы и подходы к проектированию организационных структур организационных проектов. Привести примеры и схемы
42. Оценка эффективности организационных проектов. Привести примеры и расчеты
43. Значение коммуникаций в организациях
44. Определение понятия коммуникация
45. Классификация информации
46. Массовая информация и массовая коммуникация. Привести примеры
47. Система средств массовой информации и коммуникации
48. Модели коммуникационного процесса Аристотеля и Г. Лассуэлла
49. Модель коммуникационного процесса Ю. Воронцова
50. Модель ИСКП и теория многоступенчатого потока информации. Привести примеры и схему
51. Роль коммуникации в организации
52. Формальная и неформальная организационная структура и коммуникации
53. Ограничение потоков сообщений и информационные перегрузки
54. Искажения и потери информации
55. Горизонтальные и вертикальные потоки. Привести примеры и схемы
56. Потоки формальных и неформальных сообщений
57. Коммуникативное поведение и организационная структура.
58. Определение понятия коммуникационные сети в организации
59. Личностные коммуникационные сети. Привести примеры и схемы
60. Коммуникационные сети малых групп
61. Коммуникационные сети системы. Привести примеры и схемы
62. Коммуникационные роли
63. Коммуникационные стили
64. Коммуникационный менеджмент и коммуникационная стратегия организации

Экзаменационный билет содержит два вопроса из приведенных выше и одну задачу из раздела «Комплект разноуровневых задач» и один кейс из раздела «Кейс – задачи».

Критерии оценки

- 84-100 баллов (оценка «отлично») - изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;

- 67-83 баллов (оценка «хорошо») - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;

- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») - наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;

- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Тесты

Банк тестовых заданий по курсу «Теория организации»

Вопрос 1.

Организация – это:

1. двое или более людей, работающих вместе;
2. группа людей, деятельность которых координируется для достижения ;
3. общих целей;
4. объединение формальных групп;
5. система с набором взаимосвязанных целей.

Вопрос 2.

Общими характеристиками организации являются:

1. необходимость и возможность управления;
2. зависимость от внешней среды;

3. руководство организацией;
4. разделение труда;
5. мотивация и стимулирование.

Вопрос 3.

Факторы внутренней среды организации:

1. миссия;
2. задачи;
3. технология;
4. нормы общественной жизни;
5. цели;
6. персонал.

Вопрос 4.

Факторы внешней среды организации:

1. политика;
2. экономика;
3. поставщики;
4. конкуренты;
5. задачи;
6. органы государственного регулирования.

Вопрос 5.

Этапы процесса организации управления:

1. анализ системы управления фирмой;
2. анализ внутренней и внешней среды;
3. разработка методов управления;
4. разработка системы планирования;
5. мотивация персонала.

Вопрос 6.

Функции управления – это:

1. обособившиеся виды управленческой деятельности;
2. результат дифференциации процесса управления;
3. комплексное содержание работ;
4. этапы процесса управления организацией;
5. результат применения системного подхода к управлению.

Вопрос 7.

К общим функциям управления относятся:

1. анализ;
2. нормирование;
3. планирование;
4. принятие решений;
5. контроль.

Вопрос 8.

К специфическим функциям управления относятся:

1. организация труда;
2. мотивация;
3. МТС;

4. охрана;
5. стратегическое планирование.

Вопрос 9.

Под методом управления понимается:

1. характеристика целей управления;
2. целенаправленное воздействие на процесс труда;
3. характер мотивационного воздействия;
4. применение способов управления.

Вопрос 10.

Взаимосвязь методов и способов управления выражается в том, что:

1. это идентичные понятия;
2. группировка методов порождает различные способы управления;
3. способ – это применение метода;
4. это совершенно не связанные понятия;
5. методы и способы воздействуют на процесс труда.

ТЗ2. Тема 2.

Вопрос 11.

Выделяют следующие группы методов управления:

1. экономические;
2. политические;
3. демографические;
4. социально-психологические;
5. административные.

Вопрос 12.

Существуют способы управления:

1. посредством мотивации;
2. посредством формулировки задач;
3. управление по целям;
4. системное управление;
5. ситуационное управление;
6. управление по результатам.

Вопрос 13.

Качественная и количественная дифференциация, и специализация трудовой деятельности – это:

1. вертикальное разделение труда;
2. горизонтальное разделение труда;
3. квалификационное разделение труда;
4. функциональное разделение труда.

Вопрос 14.

Основные направления вертикального разделения труда:

1. общее руководство;
2. экономическое руководство;
3. техническое руководство;
4. технологическое руководство;
5. тактическое руководство;

6. управление персоналом.

Вопрос 15.

Отдельная структура организации либо организация в целом, на которую направлено управляющее действие – это:

1. субъект управления;
2. объект управления;
3. управляющая подсистема.

Вопрос 16.

Вкладом научной школы управления является:

1. разработка принципов управления;
2. использование элементов научной организации труда;
3. отбор персонала;
4. вознаграждение в соответствии с качеством и количеством работы;
5. развитие корпоративной культуры.

Вопрос 17.

Вклад административной школы в развитие управления:

1. выделение стадий работы;
2. разделение труда, власть и ответственность;
3. профессиональная подготовка;
4. единство управления и контроля;
5. равенство прав и обязанностей.

Вопрос 18.

Принципы бюрократической организации:

1. четкая цель;
2. корпоративный дух;
3. отсутствие социальных отношений;
4. специализация и разделение труда;
5. справедливое вознаграждение.

Вопрос 19.

Основные элементы теории систем:

1. правила и инструкции, определяющие решения;
2. подчинение общим интересам, справедливость и объективность;
3. принятие решений, системы информации и коммуникации;
4. планирование и прогнозирование;
5. координация и принятие решений.

Вопрос 20.

Управленческие решения отличает:

1. цели;
2. причины;
3. последствия;
4. разделение труда;
5. профессионализм.

Вопрос 21.

Классификационные признаки управленческих решений:

1. по степени повторяемости проблемы;

2. по длительности реализации;
3. по методу принятия;
4. по критерию выбора;
5. по характеру информации.

Вопрос 22.

Способы принятия решений:

1. интуитивные;
2. рациональные;
3. запрограммированные;
4. оригинальные;
5. на основе опыта и суждений.

Вопрос 23.

Модели принятия решений:

1. математические;
2. физические;
3. экономические;
4. психологические;
5. аналоговые.

Вопрос 24.

К управленческим моделям принятия решений относятся:

1. прогнозирование;
2. теория игр;
3. теория мотивации;
4. теория оптимального обслуживания;
5. модель управления запасами.

Вопрос 25.

Определение долгосрочных целей и задач предприятия и утверждение курса действий, и распределение ресурсов – это:

1. мотивация;
2. контроль;
3. стратегическое планирование;
4. организация.

Вопрос 26.

При составлении планов руководящими правилами являются:

1. полнота планирования;
2. оперативность планирования;
3. точность планов;
4. экономичность процесса планирования;
5. стабильность планирования.

Вопрос 27.

Этапы составления стратегического плана предприятия:

1. обратная связь;
2. анализ окружающей среды;
3. процесс стратегического управления;
4. определение политики предприятия;

5. формулирование стратегии и выбор альтернатив.

Вопрос 28.

Наиболее распространенные направления, по которым разрабатываются цели:

1. прибыль, рентабельность, доход;
2. доля рынка, объем продаж, сегментация;
3. финансовые и производственные показатели;
4. формы и системы оплаты труда;
5. специализация, концентрация, кооперирование.

Вопрос 29.

Требования, предъявляемые к целям:

1. функциональность;
2. достижимость и гибкость;
3. стабильность;
4. долгосрочность;
5. измеримость.

Вопрос 30.

Процесс обеспечения достижения организацией своих целей – это:

1. стратегическое планирование;
2. контроль;
3. мотивация;
4. организация.

Вопрос 31.

Функции контроля:

1. выявление проблемы;
2. корректировка деятельности;
3. антикризисное управление;
4. организация достижения целей;
5. фиксирование недостатков в работе.

Вопрос 32.

Виды контроля:

1. предварительный;
2. промежуточный;
3. текущий;
4. оперативный;
5. заключительный.

Вопрос 33.

Процесс контроля включает:

1. реализацию процедур и линий поведения;
2. выработку стандартов;
3. формирование бюджета;
4. измерение фактических результатов;
5. обратную связь.

Вопрос 34.

Технология контроля включает:

1. методы контроля;
2. принципы контроля;
3. выбор концепции контроля;
4. определение целей контроля;
5. установление критериев контроля.

Вопрос 35.

Критерии эффективного контроля:

1. достоверность установленных недостатков;
2. предотвращение недостатков;
3. ограничение прав личности;
4. качественная и количественная оценка недостатков;
5. высокие затраты на контроль и устранение недостатков.

Вопрос 36.

А. Маслоу определил следующие группы потребностей:

1. в надежности и безопасности;
2. в принадлежности;
3. в социальном статусе;
4. во власти;
5. в самовыражении.

Вопрос 37.

К мотивационным факторам теории Герцберга относятся:

1. условия работы и заработок;
2. успех и продвижение по службе;
3. возможности творческого и делового роста;
4. межличностные отношения;
5. степень контроля.

Вопрос 38.

Мотивация, согласно теории ожидания В. Врума, представляет взаимосвязь:

1. затрат труда;
2. результатов труда;
3. усилий;
4. вознаграждения;
5. валентности.

Вопрос 39.

Валентность- это:

1. удовлетворенность результатом труда;
2. степень удовлетворения вознаграждением;
3. ценность вознаграждения;
4. удовлетворенность трудом;
5. отношение затраченных усилий и вознаграждения.

Вопрос 40.

В модели мотивации Портера-Лоулера фигурируют элементы:

1. усилия;
2. затраты;
3. результаты;

4. удовлетворение;
5. вознаграждение.

Вопрос 41.

Заблаговременная подготовка всего, что необходимо для выполнения плана:

1. планирование;
2. прогнозирование;
3. контроль;
4. организация;
5. принятие решений.

Вопрос 42.

Отношение между частями и элементами организации определяет:

1. высшее руководство;
2. экономическая ситуация;
3. номенклатура выпускаемых изделий;
4. организационная структура;
5. этап жизненного цикла.

Вопрос 43.

Разновидности компонент организационной структуры:

1. линейные;
2. проектные;
3. обеспечивающие;
4. штабные;
5. матричные.

Вопрос 44.

Основные преимущества линейных структур управления:

1. единство распорядительства;
2. концентрация власти в руках высшего управления;
3. множество контактов с подчиненными;
4. согласованность действий;
5. оперативность;
6. высокие требования к высшему руководству.

Вопрос 45.

Совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой соподчиненности обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой подсистемами:

1. уровень управления;
2. структура управления;
3. управленческий персонал.

Вопрос 46.

Основные недостатки линейных структур управления:

1. единство распорядительства;
2. концентрация власти в руках высшего управления;
3. множество контактов с подчиненными;
4. согласованность действий;
5. оперативность;

6. высокие требования к высшему руководству.

Вопрос 47.

Процесс проектирования оргструктур включает этапы:

1. анализ оргструктур;
2. оценка эффективности оргструктур;
3. разработка принципов управления;
4. проектирование.

Вопрос 48.

Основные преимущества линейных структур управления:

1. единство распорядительства;
2. концентрация власти в руках высшего управления;
3. множество контактов с подчиненными;
4. согласность действий;
5. оперативность;
6. высокие требования к высшему руководству.

Вопрос 49.

Преимущества централизации управления:

1. высокий образовательный уровень лица, принимающего решение;
2. устранение дублирования работ;
3. протяженные линии коммуникаций;
4. согласованность принимаемых решений на всех уровнях управления;
5. исполнители отстранены от процесса принятия решения.

Вопрос 50.

Преимущества децентрализации управления:

1. решения принимаются быстро;
2. участие руководителей среднего звена в принятии решений;
3. принятие решений в условиях неполной информации;
4. создание условий профессионального роста менеджеров;
5. препятствие унификации правил и процедур работы.

Тестовые задания могут содержать более одного верного ответа

Критерии оценивания:

За семестр выполняется два теста по 10 вопросов методом свободной генерации. Один тест – максимум 10 баллов. Максимальная оценка за два теста 20 баллов за весь семестр.

- 15-20 баллов выставляется студенту, если он ответил на 80 -90% вопросов теста правильно;
- 8-14 баллов если ответил на 70—80% вопросов правильно;
- 4-7 балла если 60-70% ответов можно считать правильными;
- 0-3 балла при менее 60% правильных ответов.

Кейс-задачи

Кейс-задача №1 «Организация как система»

Цель — уяснить особенности образования социальной системы и механизма ее изменения, развить навыки построения схемы социальной системы.

Задание

1. Постройте граф социальной организационной системы, состоящей из следующих элементов: студент, группа, преподаватель, декан.
2. Пользуясь классификацией связей, опишите по 2—4 вида связей между каждым из элементов с указанием их направленности.
3. Классифицируйте полученную систему по характеру связей ее элементов. Поясните, для чего необходима данная классификация системы.
4. Опишите внешнюю среду построенной системы.
5. Охарактеризуйте состояние построенной системы (поведение, равновесие, устойчивость, развитие и др.).
6. Определите цель построенной системы с позиций студента.
7. Установите 3—4 свойства, которыми обладает построенная система, и поясните почему. Какие из них относятся к базовым?
8. Определите перспективы развития построенной системы.
9. По результатам выполненного задания сделайте письменные выводы и пояснения.

Задание может выполняться студентами как индивидуально, так и небольшими группами.

Для выполнения задания необходимо следующее:

1. Ознакомление с задачей;
2. Определение проблемы;
3. Развитие кейса/Развитие управленческой ситуации.

Кейс – задача 2 «Организационно – правовая форма предприятия»

1. Виды предприятий. Изучить:
 - полная классификация видов предприятий
 - глава 4 ГК РФ
 - Федеральный закон "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 N 7-ФЗ
 - Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 13.06.2023) "Об обществах с ограниченной ответственностью"
 - Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 04.08.2023) "Об акционерных обществах"
 - Федеральный закон "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" от 08.08.2001 N 129-ФЗ (последняя редакция) и др.
 - самозанятые
2. Заполнить таблицу в которой указать:

вид ОПФ	виды членства	документы регистрации	ответственность	управление	плюсы и минусы

3. Выбрать ОПФ вашей организации.

Коммерческие организации	Некоммерческие организации
- полные товарищества; - товарищества на вере (коммандитные товарищества); общества с ограниченной ответственностью; акционерные общества; - крестьянские (фермерские) хозяйства; - хозяйственные партнерства; - производственные кооперативы; - государственные и муниципальные унитарные предприятия.	- потребительские кооперативы (в т.ч. ЖСК, гаражные); - общественные организации (в т.ч. партии, профсоюзы); - общественные движения; - ассоциации (союзы) (в т.ч. некоммерческие партнерства, саморегулируемые организации торгово-промышленные палаты); - товарищества собственников недвижимости (в т.ч. ТСЖ, СНТ); - казачьи общества; - общины коренных малочисленных народов РФ; - фонды (в т.ч. благотворительные); - учреждения (государственные, муниципальные, частные); - автономные некоммерческие организации; - религиозные организации; - публично-правовые компании; - адвокатские палаты; - адвокатские образования (являющиеся юридическими лицами); - государственные корпорации; - нотариальные палаты.

Кейс – задача 3 «Цели организации»

Для организации разработать систему целей и ответить на вопросы:

1. Что такое цель?
2. Критерии целеполагания
3. Примеры целей
4. Разработайте 5 целей для Вашей организации.

Кейс – задача 4 «Анализ неупорядоченности в системе управления»

Неупорядоченность в системе управления H зависит от уровня информированности I менеджеров и коэффициента управляемости системы α :

$$H = (1 - I)^\alpha$$

На основе анализа системы управления определены следующие показатели организации управления:

H	$1 - 0,03n$
I	$0,04n$

где n – последняя цифра в номере зачетной книжки.

1. Рассчитать значение α для Вашей системы.
2. Построить график зависимости H от I при найденном α (меняя значения I от 0 до 1).
3. Как влияет информированность на упорядоченность управления, и какое влияние на H имеет α . При одинаковом уровне информированности уменьшите, а затем увеличьте найденный α на единицу. Прокомментируйте полученные результаты.

3. Критерии оценивания:

За семестр решается 2 кейса, за один кейс максимальная оценка 10 баллов. Всего за семестр максимальная оценка 20 баллов.

Критерии оценивания за один кейс:

- 8-10 баллов выставляется студенту, если он выполнил исследование и получил обоснованные и представляющие интерес результаты;
- 6-7 баллов, если есть результаты, но не все требования к ним выполнены (достаточность выборки, корректность использования инструментария);
- 3-5 баллов при наличии поверхностного подхода, но в то же время наличии результатов;
- 0-2 балла, записано только условие и нет результатов.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

1. Стили руководства организацией. Выбор стиля руководства.
2. Управление организационной культурой предприятия.
3. Выбор стратегии изменения организационной культуры.
4. Выбор стратегии развития фирмы.
5. Формирование команды для управления организацией.
6. Диагностика организационной культуры фирмы.
7. Выбор претендента на руководство организацией.
8. Управление организацией в нечеткой постановке.
9. Задача оценки достижимости цели организацией.
10. Градиентный алгоритм достижения цели.
11. Социальная организация и социальная система;
12. Хозяйственные организации.
13. Формальные и неформальные организации; государственные и муниципальные;
14. Биржа, венчур, джоббер, банки, ассоциация и картель, комбинат и консорциум, концерн и синдикат, финансово – промышленная группа и холдинг компания.
15. Дайте сравнительную характеристику свойств социальной организации.
16. Сравните социальные и экономические связи социальных организаций;
17. Задачи стоящие правительственными и неправительственными; коммерческими и некоммерческими; бюджетными и небюджетными;

общественными и хозяйственными; формальными и неформальными; государственными и муниципальными организациями

18. Акционерное общество, дочернее и зависимое общество,

19. Как формулируется закон синергии и какие имеются варианты его реализации ?

20. Какие параметры влияют на уровень самосохранения организации?

21. Классификация принципов организации. От классических до современных

Критерии оценивания

Проводится два круглых стола в семестр. Критерии оценивания за участие в одном круглом столе - 10 баллов максимум, за семестр за участие в круглых столах 20 баллов.

- 8-10 баллов выставляется студенту за участие в одном круглом столе, если он правильно и аргументированно обосновал решение;
- 5-7 баллов, если решение в целом правильное, но недостаточно аргументов с позиции менеджмента;
- 3-4 баллов за в целом близкое к правильному решению, но обоснования больше интуитивного порядка;
- 0-2 балла при неправильном, не обоснованном решении.

Комплект разноуровневых задач

Задача 1 (репродуктивного уровня)

СТЭП-анализ ЗАО «ЛИК»

1. Цели, миссия и задачи предприятия

Цели ЗАО «ЛИК»

- **ВЫБОР:** сбалансированный ассортимент продукции – комплексные решения в области красоты с учетом новейших научных достижений, актуальных мировых трендов и с применением собственных разработок Компании.
- **ДОСТУПНОЕ КАЧЕСТВО:** продукция уровня мировых брендов по оптимальным ценам.
- **БИЗНЕС-ПОТЕНЦИАЛ:** широкие возможности сотрудничества – экономия для потребителей, высокий доход с продаж, построение надежного бизнеса путем развития дистрибьюторской сети, а также открытия собственного центра обслуживания.

Миссии ЗАО «ЛИК»

- Мы верим, что каждая женщина достойна быть красивой и успешной – в любом возрасте, населенном пункте, в разных жизненных обстоятельствах.

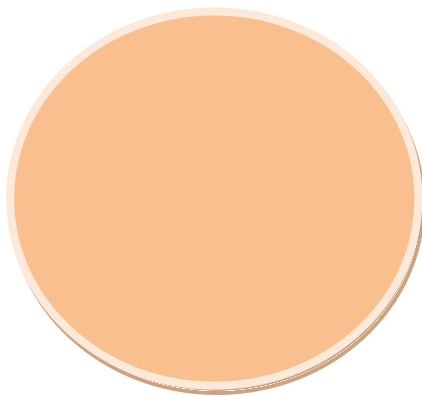
- Мы знаем, что истинная красота женщины начинается с осознания своей индивидуальности, достигается уходом за собой и подчеркивается нотками чувственности.
- Мы объединяем людей, устремленных к красоте и успеху, и помогаем им реализовать свои цели – благодаря широкому выбору высококачественной безопасной продукции и широкому спектру возможностей сотрудничества с Компанией.

Задача ЗАО «LIK»

Предложить женщинам и мужчинам во всем мире лучшие инновационные косметические продукты — качественные, эффективные и безопасные — для удовлетворения разнообразия желаний и потребностей в области красоты во всех уголках планеты.

Задание. Для данной организации нужно проанализировать факторы внешней среды, выявить сильные и слабые стороны организации, а также разработать стратегию дальнейших действий данной компании.

1. Исследовать факторы влияния внешней среды на ЗАО «LIK»



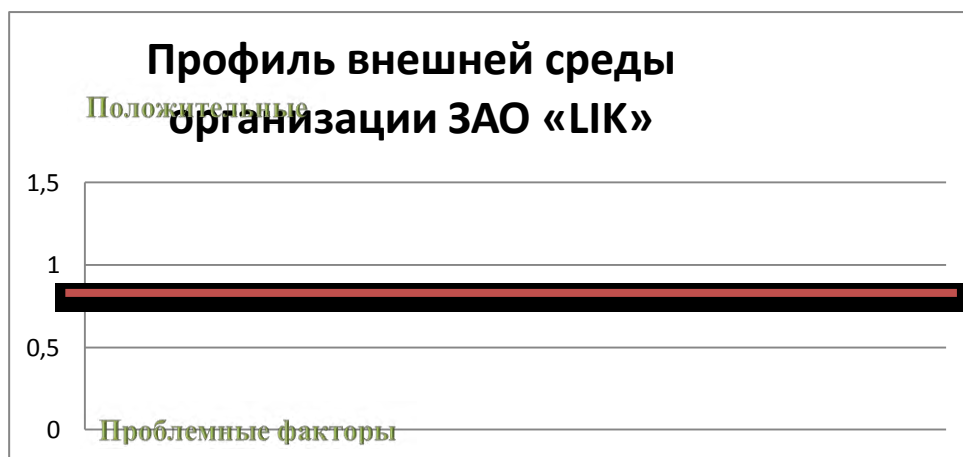
Шкала значимости факторов:

- 0 – нет влияния
- 1 – очень слабое
- 2
- 3 – слабое
- 4
- 5 – существенное
- 6
- 7 – значительное
- 8
- 9 – высокое

Выделить основные факторы влияния, заполнить таблицу и обозначить степень важности.

Факторы внешней среды	Знак влияния	Качественная оценка	Балльная оценка	Вес фактора	Важность	Критический синтез
Социальные:						
Технологические:						
Экономические:						
Политические:						

Обобщить результаты анализа и показатели важности факторов, построить профиль внешней среды:



2. Далее необходимо провести SNW-анализ для полноценного анализа внутренних факторов ЗАО «ЛИК». Заполнить таблицу, приведенную ниже.

Стратегические позиции и характеристики	Качественная оценка			Желаемые оценки	Разница
	S (7,8,9)	N (4,5,6)	W (1,2,3)		

Исходя из проведенного анализа внутренней среды сделать вывод.

Задача 2 (задача реконструктивного уровня)

Определить факторы внешней и внутренней среды, которые оказывают влияние на меня

	Факторы	Знак влияния	Качеств. Оценка	Балльная оценка	Вероятность	Важность
1						
2						

...						
n						

Качественная и балльная оценка:

1-очень слабое влияние

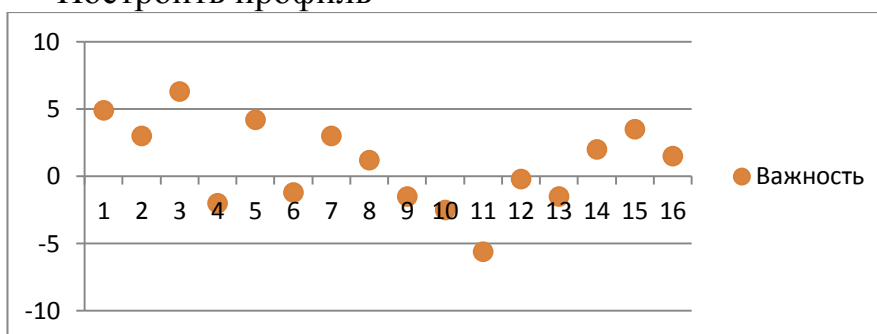
3 – слабое

5- существенное

7- значительное

9- высокое

Построить профиль



Сделать выводы по профилю и таблице, заполнить следующие таблицы

Мои сильные и слабые стороны

Сильные стороны (+)	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень

Слабые стороны (-)			

Шкала оценок:

1. Низкий уровень - оценки от 0 до 3 (0,1,2,3)

2. Средний уровень - оценки от 4 до 6 (4,5,6)

3. Высокий уровень - оценки от 7 до 9 (7,8,9)

Сформулировать стратегические действия для улучшения слабых сторон.

Задача 3 (творческого уровня *Расширенный SWOT анализ на примере ОА «Титан»*)

Цели ОА «Титан» обеспечение безопасности объекта, обслуживающего персонала, посетителей;предотвращение предпосылок краж, разбойных нападений и грабежей.

Миссия ОА «Титан»

Миссия нашей организации- предоставление высококачественных услуг в сфере безопасности и лидерское участие в развитии конкурентоспособного, динамичного, профессионального рынка услуг в сфере обеспечения безопасности ведения бизнеса.

Задачи ОА «Титан»:

- -Обеспечение личной охраны с представлением телохранителей, водителей –телохранителей
- - Обеспечение комплексной безопасности различных объектов, таких, как производственные, складские помещения, офисные, торговые центры, строительные объекты, коттеджные поселки, автосалоны, рестораны, развлекательные центры и т.д.

Задание.

1. Для данной организации нужно построить расширенный SWOT – анализ и сформулировать стратегию дальнейшего развития.

Применяя этот метод, удастся установить линии связи между силой и слабостью, внешними угрозами и возможностями. Такие связи в дальнейшем используются для разработки стратегии.

2. Определить факторы внешней (возможности/угрозы) и внутренней (сильные/слабые стороны) среды.

3. Построить матрицу SWOT

4. Заполнить матрицу SWOT стратегическими действиями.

5. Провести логический анализ и упорядочивание действий (качественная стратегия). (таблица)

		Возможности (O)	Угрозы (T)
Сильные стороны (S)			
Слабые стороны (W)			

6. Дать количественные оценки эффективности действий (таблица)

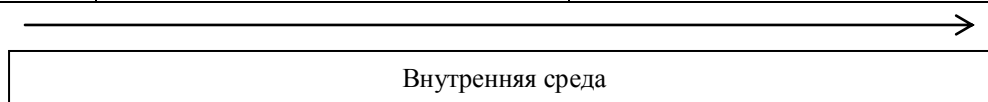
[illegible]

3
4
Σ
1
2
3
4
Σ

7. Определить стратегическую позицию фирмы на рынке

В С Н	Дойная корова	Еще не высокие результаты	Звезды
	Сухой лист	Средние позиции обеспечения живучести	Промежуточная позиция
	Собака	Недостаточно исполненные возможности среды	Трудный ребенок

В
не
ш
ня
я
ср
ед
а



8. Определить стратегии фирмы

В С Н	Горизонтальная диверсификация	Расширение товарной зоны	Укрепление рыночной позиции
	Стратегия выпуска нового изделия	Упрочнение Рыночной позиции	Расширение структуры рынка и использование рыночных возможностей
	Стратегия сокращения рынка	Увеличение рынка на основе улучшения управления	Улучшения развития продуктов

9. Сделать выводы.

За семестр студент решает два комплекта задач. Максимальная оценка за решение двух комплектов задач – 40 баллов.

Задача 4 Решетка менеджмента (творческого уровня)

Заполните решетку менеджмента для одной из подсистем (общее управление, маркетинг, производство, информационная система, финансы, персонал, инновации) управления организации в которой Вы проходили практику.

Функция	Маркетинг или (общее управление, производство, информационная система, финансы, персонал, инновации)
---------	--

	Что делается?	Что нужно делать?	Недостатки в организации менеджмента
Планирование			
Организация			
Мотивация			
Контроль			

Критерии оценивания. За одну задачу максимальная оценка 10 баллов, за семестр выполняется две задачи, максимум за задачи за семестр 20 баллов.

Критерии оценивания за одну задачу:

- 8-10 баллов выставляется студенту, если он выполнил исследование и получил обоснованные и представляющие интерес результаты;
- 6-7 баллов, если есть результаты, но не все требования к ним выполнены (достаточность выборки, корректность использования инструментария);
- 3-5 баллов при наличии поверхностного подхода, но в то же время наличии результатов;
- 0-2 балла, записано только условие и нет результатов.

Тематика рефератов

1. Организационный анализ предприятия. Применение методики SADT(на примере).
2. Организационная доктрина менеджмента и ее применение на практике.
3. Суть закона необходимого разнообразия.
4. Уровень организации предприятия и его показатели эффективности.
5. Статика и динамика организационных процессов.
6. Методы оценки к.п.д. организаций.
7. Оценка эффективности функционирования организации.
8. Основные законы функционирования организаций.
9. Соотношение неопределенности в работе организаций
10. Типы организаций и их особенности.
11. Законы эволюционной сложности.
12. Зависимость эффекта работы организации от характеристик ЛПР.
13. Проверка аксиомы Эшби для конкретного предприятия.
14. Теория организаций и её место в системе научных знаний Субъекты организаторской деятельности .
15. Законы и принципы теории организации. Организационная культура.
16. Условия зарождения управленческой науки. Объект, предмет и метод теории организации.
17. Место теории организации в системе смежных наук .

18. Особенности становления менеджмента и теории организации.
19. Функции теории организации. Основные направления развития теории организации.
20. Определение понятие организация.
21. Жизненный цикл организации.
22. Организация как процесс и как явление
23. Организационные отношения в компаниях : формальные, неформальные, вертикальные, горизонтальные.
24. Определение понятие принципа. Классификация принципов.
25. Общие принципы организации и их характеристика.
26. Частные и ситуационные принципы организации.
27. Принципы статического и динамического состояния организации.
28. Разделение труда в сфере управления. Делегирование полномочий.
29. Системные свойства организации.
30. Внутренняя и внешняя среда организации.
31. Организация как система.
32. Социальная система: основные компоненты и уровни.
33. Социальная организация как социальная система.
34. Классификация социальных организаций по правовому статусу.
35. Государственные и муниципальные организации.
36. Всеобщие законы теории организации.
37. Общие структурно – формирующие законы теории организации.
38. Частные законы и специфические законы организации.
39. Законы синергии, самосохранения, развития,
40. Закон информированности- упорядоченности,
41. Закон единства анализа и синтеза, композиции и пропорциональности.

Критерии оценивания:

Максимальная оценка за реферат 10 баллов. Выполняется два реферат в семестр. Максимум за рефераты 20 баллов за семестр.

- 8-10 баллов выставляется студенту, если он подготовил содержательный реферат с высоким уровнем оригинальности материала;
- 5-7 баллов выставляется студенту, если он подготовил содержательный реферат, но часть материалов скопирована;
- 3-4 баллов при существенной части скопированных материалов и наличии достаточно содержательного материала.
- 0-2 баллов при скопированных материалах и низком уровне включенного в реферат материала.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 4 (два вопроса из списка вопросов к экзамену, одна кейс – задача из перечня кейс - заданий и одна задача из раздела «комплект разноуровневых задач»).

Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена.

Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия;

В ходе лекционных занятий рассматриваются основные теоретические вопросы функционирования организаций и формулируются элементы знаний и предметная область управления организацией, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки решения задач организации управления, проведения организационной экономической и финансовой диагностики предприятия, определения типа адекватной для организации структуры управления, организации эффективного функционирования предприятия.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент может:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций по предложенному преподавателем учебнику.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом тестирования и решения разноуровневых задач. В ходе самостоятельной работы каждый студент может прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Методические рекомендации по написанию реферата, требования к оформлению

Порядок подготовки реферата:

- изучение требований программы дисциплины;
- формулировка цели и задач практического занятия;
- разработка плана проведения практического занятия;
- подбор заданий и вопросов для проведения занятия;
- обеспечение практического занятия методическими материалами, техническими средствами обучения;
- определение методов, приемов и средств поддержания интереса, внимания, стимулирования творческого мышления студентов.

Реферат должен быть нацелен на получение навыков и применения методов теории организации.

1. Вводная часть:

- сообщение темы и цели;
- обобщение теоретических знаний, необходимых для освоения материала.

2. Основная часть:

- разработка плана проведения занятия;
- обзор методов решения практических задач;
- решение практической задачи преподавателем и студентами, анализ материалов презентации, заслушивание докладов и эссе;
- ответы докладчиков и обсуждение проблемных вопросов.

3. Заключительная часть:

- обобщение и систематизация полученных результатов;
- подведение итогов практического занятия и оценка работы студентов.

Реферат должен быть набран на компьютере (шрифт - размер - 14; интервал - 1,5; поля: слева - 2 см, справа - 2 см, сверху и снизу - по 2 см), и правильно оформлен.