

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра корпоративного управления

Утверждена
решением кафедры
корпоративного управления
Протокол от «28» августа 2018 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.12 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки

38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриат)

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Стратегическое и операционное управление персоналом организации

направленность (профиль)

Бакалавр

квалификация

очная

форма(ы) обучения

Год набора - 2019

Волгоград, 2018 г.

Автор-составитель:

канд. полит. наук,
доцент кафедры корпоративного управления

Коваленко Н.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	30
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	34
6.1. Основная литература	34
6.2. Дополнительная литература	34
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	35
6.4. Нормативные правовые документы	35
6.5. Интернет-ресурсы	35
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	36

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ОД.12 «Теория организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа освоения:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.1.2	Умение разрабатывать кадровую политику организации
ПК-16	Владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	ПК-16.1.1.	Способность применять навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности выбранной организацией стратегии подбора и привлечения персонала
ПК-20	Умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	ПК-20.1.1.	Владеть навыками использования обратной связи в коммуникациях, связанных с аттестацией и текущей деловой оценкой персонала

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения обучения	Результаты обучения
	ПК-1.1.2	На уровне знаний - знать: - основы разработки кадровой политики организации и стратегического управления персоналом; - основы формирования и использования интеллектуального капитала организации. На уровне умений - уметь: - разработать и реализовать концепцию кадрового обеспечения и управления персоналом; - разработать и реализовывать кадровую политику организации; - использовать интеллектуальный капитал организации и отдельного

		работника для формирования и использования интеллектуальной собственности компании; - использовать знания по стратегическому управлению персоналом. На уровне навыков: - использовать навыки анализа эффективности формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации; - применять навыки систематизации полученных данных
	ПК-16.1.1.	На уровне знаний - знать: - основные теоретические положения организации и налаживания работы в деловой коммуникации для оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала. На уровне умений – уметь применять на практике: - методы оценки эффективности аттестации персонала; - различные приемы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации при подборе и привлечении персонала. На уровне навыков – владеть: - различными приемами анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации при подборе и привлечении персонала.
	ПК-20.1.1.	На уровне знаний: - знать основные теоретические положения организации и налаживания работы обратной связи в деловой коммуникации для оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала. На уровне умений – уметь применять на практике: - методы оценки эффективности аттестации персонала, различные приемы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации при подборе и привлечении персонала. На уровне навыков – владеть: - различными приемами анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации при подборе и привлечении персонала

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.ОД.12 «Теория организации» принадлежит к блоку вариативная часть, дисциплины по выбору. В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 3 семестре (по заочной форме обучения дисциплина осваивается в 3 семестре), общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 3 ЗЕ (108 часов).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономики, психологии, государственного управления, политологии, юриспруденции, документоведения, а также на приобретенные ранее умения и навыки в сфере государственного и муниципального управления, экономической теории, социологии организации. Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для разработки новых и работы с уже функционирующими организационными структурами, персоналом, помогут при повышении эффективности управления и деятельности организации.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 36 часов и на самостоятельную работу обучающихся – 36 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с Учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемост и ⁴ , промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
3 семестр								
Тема 1	Теория организации как наука, ее место в системе современных научных знаний	14	4	-	2	4	4	<i>O</i>
Тема 2	Эволюция взглядов на сущность организации: классические теории и современные модели организации.	16	4	-	2	4	6	<i>O, P</i>
Тема 3	Организация: понятие и основные признаки. Типы и виды организаций.	22	6	-	2	6	8	<i>O, T</i>
Тема 4	Понятие и виды организационных процессов. Внешняя и внутренняя среда организации.	22	6	-	4	4	8	<i>O, T</i>
Тема 5	Управление в организационных системах	18	4	-	2	4	8	<i>O, P,</i>
Тема 6	Основные законы и принципы организации.	16	4	-	2	4	6	<i>O, T</i>
Тема 7	Коммуникация в организациях	18	4	-	2	4	6	<i>O, P</i>
Тема 8	Организационная культура	20	4	-	2	6	8	<i>O, T</i>
Промежуточная аттестация								экзамен
Всего:		144	36		18	36	54	4Z

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (*O*), тестирование (*T*), контрольная работа (*KP*), коллоквиум (*K*), эссе (*Э*), реферат (*P*), диспут (*Д*) и др.

Содержание дисциплины

Тема 1. Теория организации как наука, ее место в системе современных научных знаний

Теория организации как наука и область практической деятельности. Предпосылки появления и необходимость формирования новой наук, изучающей организации. Объект и

предмет теории организации. Методы теории организации. Новые методы комплексного и функционального анализа, системного и исторического подхода. Функции теории организации. Структура учебного курса.

Связь теории организации с другими науками. Этапы развития теории организации как системы научных знаний в области анализа и синтеза социальных организаций и социальных систем. Основные современные направления развития теории организации

Тема 2. Историческая эволюция взглядов на сущность организации: классические теории и современные модели организации

История становления и развития теории организации как науки. Вклад зарубежных ученых в развитие теории организаций (Ф.Тейлор, Ф. и Л. Гилберты, Г. Форд, А. Файоль, Л. Уорвик, П. Друкер, М. Вебер, М.П. Фоллет, Э. Мэйо, А. Маслоу, Р. Лайкерт, Д. Макгрегор, Ф. Герцберг и др.) Универсальная теория формирования организаций (теория Гласиера).

Труды отечественных теоретиков организационной науки (А.А.Богданов, советская школа научной организации. Современное состояние и проблемы теории организации в России (А. И. Пригожин, Н. Моисеев, Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапин, Б.З. Мильнер, А.А. Беляев, Э.М. Коротков и др.). Современные направления развития и применения теории организации: реинжиниринг, концепция внутренних рынков корпораций (примеры – сетевые организации, виртуальные корпорации), теория альянсов (ассоциативные формы организации и управления) – (примеры: горизонтальные корпорации, конгломераты, консорциумы, холдинги, хозяйственные ассоциации и группы).

Тема 3. Организация: понятие и основные признаки. Разные типы и виды организаций.

Основные определения понятия «организация». Организация как объект, как процесс, как воздействие, взаимосвязь данных понятий. Основные признаки организации. Разнообразие организаций, их классификация. Основные типы организаций. Бюрократические организации: принципы деятельности (по М.Веберу), причины и формы проявления бюрократизации организаций. Системный подход к определению сущности организации. Соотношение понятий «организация» и «система». Основные характеристики системы. Элементы, структуры, свойства и виды систем. Механистическая и органическая системы. Свойства систем. Открытые и закрытые системы.

Причины (мотивы) создания организаций. Основные виды организаций. Социальная организация как система. Деловые, общественные (союзные) и ассоциативные организации. Классификация социальных организаций по правовому статусу.

Официальные и неофициальные (формальные и неформальные) организации. Внеформальные организации. Хозяйственные организации. Классификация по основным признакам. Формы хозяйственных товариществ и обществ.

Тема 4. Понятие и виды организационных процессов. Миссия и цели организации. Внешняя и внутренняя среда организации.

Понятие *организационного процесса*. Основные процессы в организации. Процессы взаимодействия подсистем в рамках системы. Интеграция: формы и виды.

Миссия организации: узкое и широкое понимание, правила формулировки миссии. «Цель организации», требования к формулировке целей. Четыре фазы выработки целей. Иерархия (ранжирование), декомпозиция целей и построение «дерева целей»

Внешняя среда организации. Основные факторы внешней среды, их взаимосвязь, влияние на деятельность организации. Характеристики развитости внешней среды. Основные методы оценки внешней среды: шкала И.Ансоффа, метод М.Х Мескона «5х5». ПЭСТ - анализ внешней среды. *Внутренняя среда организации.* Внутренние переменные организации. Состав как совокупность элементов системы. Структура как внутренняя организация системы. Самоуправляемость системы. Группировки факторов внутренней среды организации.

Основные внутренние параметры организации. Модели изучения внутренней среды организации. Понятие *жизненного цикла организации*, его содержание и использование при изучении внутренней среды организации.

Тема 5. Управление в организационных системах

Организация как объект менеджмента. Управленческое значение организации. Характеристики организации: ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное разделение труда, подразделения, вертикальное разделение труда и необходимость управления. Управляющая и управляемая системы организации..

Взаимосвязь управления и системы отношений в организации. Элементы внутренней среды организации. Организация с точки зрения взаимодействия с окружающей средой. Типы управления организацией по степени ее взаимодействия с внешним окружением: механистический и органический типы, их особенности. Процесс осуществления управления в организации. Субъекты организаторской деятельности

Структура организации. Организационная структура управления: звенья управления; связи горизонтальные и вертикальные (линейные и функциональные). Основные структуры бюрократической организации: описание, достоинства и недостатки. Органический тип организационных структур: описание, разновидности.

Тема 6. Основные законы и принципы организации

Законы функционирования и развития организации. Общие, частные и специфические законы организации и их взаимодействие. *Принципы* организации, их различные классификации. Три основные группы принципов: структурные, принципы процесса, принципы конечного результата. Общие принципы организации. Принципы статического и динамического состояния организации.

Тема 7. Коммуникации в организациях

Понятие и значение коммуникаций в организации. Организационные коммуникации: содержание понятия, цели. Коммуникация как явление и как процесс. Функции коммуникационного процесса. Основные типы коммуникаций. Невербальная и вербальная (устная и письменная) коммуникации. Коммуникационные средства: внутриорганизационные правила и процедуры; меморандумы; справочники сотрудника; внутриорганизационные издания; электронная коммуникация. Сеть коммуникаций, ее типы.

Направления коммуникаций. Элементы коммуникаций. Барьеры эффективности коммуникаций. Повышение эффективности коммуникаций в организации. Организационные факторы, влияющие на коммуникацию (должностное положение, стиль управления, разделение труда, особенности руководства и личность руководителя).

Тема 8. Организационная культура

Понятие, структурные элементы и свойства организационной культуры. Уровни организационной культуры. Основные признаки организационной культуры.

Элементы культуры организации: *субъективные* и *объективные*. Две основные *особенности культуры* – многоуровневость и многогранность (многоаспектность).

Функции организационной культуры. Классификации организационной культуры. Десять характеристик культуры Хариса и Морана. Типология управленческих культур Ч.Хэнди. Три основных вида организационной культуры, предложенных У.Оучи: рыночная, бюрократическая и клановая. Культура отношения к женщинам как важный элемент управленческой культуры. Система методов поддержания культуры организации. Методы и подходы к изменениям в организационной культуре. Современные информационные технологии организационной культуры. Организационные конфликты: причины, источники и предпосылки возникновения. Управление и профилактика конфликтов в организации.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.ОД.12 «Теория организации» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Количество часов	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
1.	Теория организации как наука, ее место в системе современных научных знаний	4	Связи теории организации с другими науками, новые методы анализа связей	Р
2.	Эволюция взглядов на сущность организации: классические теории и современные модели организации.	4	Основные современные направления развития и применения теории организации.	Р
3.	Организация: понятие и основные признаки. Типы и виды организаций.	6	Формальные, неформальные и внеформальные организации	Р
4.	Понятие и виды организационных процессов. Внешняя и внутренняя среда организации.	4	ПЭСТ-анализ внешней среды организации	Р
5.	Управление в организационных системах	4	Развитие инновационных, проектных, матричных структур управления в организациях: зарубежный и отечественный опыт	Р
6.	Основные законы и принципы организации.	4	Формы проявления основных законов организации в деятельности	Р

			современных предприятий и фирм	
7.	Коммуникация в организациях	4	Пути повышения эффективности коммуникаций в организации	Р
8.	Организационная культура	6	Современные информационные технологии организационной культуры	Р

Итоги самостоятельной работы студентов по предложенным или выбранным ими самими темам подводятся в форме написания, проверки и оценки письменной творческой работы студента (то есть расширенного по объему и содержанию реферата), с использованием дополнительной литературы, и оцениваются отдельно дополнительно по принятой стандартной шкале оценки письменных работ (рефератов)

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.12 «Теория организации» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Теория организации как наука и ее место в системе научных знаний	Устный опрос
Тема 2	Основные классические и современные теории организации	Устный опрос,
Тема 3	Организация в различных ее проявлениях. Типология организаций	Устный опрос, устный тест
Тема 4	Организационные процессы. Миссия и цели организации. Жизненный цикл организации. Внешняя и внутренняя среда организации.	Устный опрос, устный тест
Тема 5	Управление в организациях	Устный опрос, устное выступление с кратким изложением реферата
Тема 6	Основные законы и принципы организации	Устный опрос, письменный тест
Тема 7	Коммуникация в организациях	Устный опрос, устное выступление с кратким изложением реферата
Тема 8	Понятие, структурные элементы и свойства организационной культуры	Устный опрос, письменный итоговый тест

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в виде экзамена в форме устного опроса по перечню примерных вопросов из п. 4.3.

К сдаче экзамена по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к экзамену студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные в рабочей программе, и продолжает знакомиться с рекомендованной литературой. Основой для сдачи экзамена студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации, полученной в результате самостоятельной работы, и получение практические навыки, полученные при подготовке к семинарам в течение семестра.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые оценочные материалы по темам

Тема 1. Теория организации как наука и ее место в системе научных знаний.

Вопросы для устного опроса:

1. Объект и предмет теории организации.
2. Основные методы теории организации (индуктивный, статистический, абстрактно-аналитический, сравнительный, комплексный и функциональный анализ, системный и исторический подходы).
3. Функции теории организации (познавательная, методологическая, рационально-организующая, прогностическая).
4. Связь теории организации с другими науками. Место теории организации в системе управленческих наук.
5. Основные направления развития теории организации.

Тема 2. Основные классические и современные теории организации

Вопросы для устного опроса:

1. Возникновение, становление и развитие научных представлений об организации
2. Организация в интерпретациях традиционных школ управления.
3. Организации в отечественных школах управления.:
4. Современные направления развития и применения теории организации: зарубежный опыт.

Темы докладов и рефератов:

1. Классическая социология и теория организации (К. Маркс, Э. Дюркгейм).
2. Вклад А. Смита в развитие организационной науки.
3. Организация в трудах представителей школы научного управления
4. Административная концепция менеджмента и теория организации
5. Теория рациональной бюрократии М.Вебера
6. Вклад школы человеческих отношений в развитие современной теории организации.
7. Системный подход в теории организации
8. Организация в трудах представителей школы поведенческих наук
9. Современные представители системного подхода в теории управления и организации
10. Истоки становления и развития организационно-управленческой мысли в западных странах и России
11. Труды А. Богданова, А. Гастева, П. Керженцева как серьезный вклад в становление отечественной организационной науки.
12. У истоков НОТ – советская школа НОТ первой трети XX века
13. Вклад современной отечественной экономической науки в развитие теории организации

14. Современное состояние знаний о теории организаций за рубежом и в России (идеи, теории, возможности, персоналии по выбору студента)

Форма контроля – рефераты сдаются преподавателю, за них ставятся баллы, лучшие рефераты (2-3) зачитываются и обсуждаются на следующем занятии

Тема 3. Организация в различных ее проявлениях. Типология организаций.

Вопросы для устного опроса:

1. Организация: подходы к определению содержания понятия, основные признаки организации.
2. Основные типы организаций.
3. Социальная организация: понятие и особенности. Деловые, общественные и ассоциативные организации.
4. Хозяйственные организации: понятие, классификация по основным признакам.
5. Виды и особенности функционирования сетевых организаций.
6. Виртуальные организации как новая организационная форма
7. Организационно-правовые формы предприятий в современной рыночной России.

Вопросы к тестовому контролю содержания темы (тест проводится устно для закрепления пройденного материала):

1. Выделите из перечня основное системное свойство организации:

- А - ингрессия
- Б – самоорганизация
- В – конъюгация
- Г – целостность

2. Что является основным компонентом социальных систем:

- А – орудия и средства труда.
- Б – духовные и нравственные ценности.
- В – социальные группы
- Г – организационные процессы

3. Какой вид систем не относится к социальным системам:

- А – биологические
- Б – образовательные
- В – экономические
- Г – политические

4. Организация как социальное явление:

А – группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в области производства товаров, услуг, информации и знаний

Б – большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время в каком-нибудь одном месте

В – частные предприниматели, ведущие самостоятельную коммерческую деятельность

Г – сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции

5. Организационная система - это:

А – коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученными от руководства заданиями

Б – единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенных для целенаправленной деятельности

В – большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время в каком-нибудь одном месте

Г – сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции

6. Выберите определение хозяйственной организации:

А – группа людей, объединившихся между собой на основе взаимной привязанности и симпатии

Б – союзы, партии, группы, сформированные по интересам

В – организации, специализирующиеся на производстве товаров, услуг, знаний или информации

Д – объединение людей, выработавших определенную социально-значимую цель

7. Ассоциативные организации - это:

А – религиозные организации

Б – семья, неформальные группы

В – потребительские кооперативы

Д – государственные и муниципальные предприятия

8. Формальные организации - это:

А – зарегистрированные в установленном порядке организации

Б – организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли

В – незарегистрированные в установленном порядке организации

Д – группа людей внутри организации, объединенных общими интересами и стремящихся к достижению единой цели

9. Не является организацией следующая группа людей:

А – товарищество собственников жилья (ТСЖ)

Б – государство

В – студенческая группа

Д – семья

10. Какая из изучаемых на втором курсе наук позволяет формировать *навыки* учета вида и формы организации как фактора, влияющего на общие результаты деятельности этой организации:

А – экономика и социология труда

Б – основы управления персоналом

В – теория организации

Д – стратегический менеджмент

11. Целью какой науки, изучаемой на втором курсе, является формирование у студентов владения навыками планирования, формирования структуры, организации деятельности различных организаций, например, деятельности органов государственной власти, политических партий, некоммерческих и коммерческих организаций:

- А – теория организации
- Б – теория управления
- В – и теория организации, и теория управления
- Д – корпоративный менеджмент

Ключ к тесту: 1 – Г, 2 – В; 3 – А; 4 – А; 5 – Б, 6 – В, 7 – Б, 8 – А, 9 – В, 10 – В, 11 – В.

Тема 4. Организационные процессы. Миссия и цели организации. Жизненный цикл организации. Внешняя и внутренняя среда организации.

Вопросы для устного опроса:

1. Основные процессы в организации, их виды и характеристика.
2. Миссия и цели организации.
3. Жизненный цикл организации.
4. Факторы и основные методы анализа внешней среды организации.
5. Основные методы оценки внешней среды. ПЭСТ-анализ внешней среды организации
6. Основные внутренние параметры и модели организации.

Вопросы к тестовому контролю содержания темы (тест проводится устно для закрепления пройденного материала):

1. Организационные процессы включают следующие виды:

- А - организация, самоорганизация, сочетание
- Б – самовоспроизводство, спонтанность, зарождение
- В – самосовершенствование, самоорганизация, самовоспроизводство
- Г – зарождение, угасание, функционирование

2. Организация организации - это:

- А – сверхорганизация.
- Б – тавтология
- В – управленческий процесс
- Г – результат деятельности организации

3. Миссия организации - это:

- А – ее предназначение
- Б – ее главная цель
- В – ее вид деятельности
- Г – основные продукты ее деятельности

4. Какое требование к процессу постановки целей организации заключается в том, что цели должны иметь возможность корректировки в соответствии с изменениями во внутренней и внешней среде организации:

- А - достижимость целей
- Б – гибкость целей
- В – конкретность целей
- Д – совместимость целей

5. Цель-аналог в организации - это:

- А – эта цель уже достигалась ранее на данном предприятии

- Б – цель была ранее достигнута на другом предприятии
- В – цель, которая никогда ранее не достигалась
- Д – цель, которая недостижима

6. Что из перечисленного ниже не входит в основные этапы жизненного цикла организации:

- А – рождение
- Б – определение цели
- В – юность
- Г – старение

7. Фактором внутренней среды организации не является:

- А – структура организации
- Б – ресурсы организации
- В – руководство организации
- Д – организационная культура

8. Фактором внешней среды прямого действия является:

- А – экономическая ситуация
- Б – правовая среда
- В – социо-культурные отношения
- Г – конкурентная среда

9. Какая характеристика внешней среды организации определяет скорость, с которой происходят изменения в окружении организации:

- А – неопределенность
- Б – взаимосвязанность
- В – подвижность
- Д – вязкость

10. Какие ученые являются авторами одной из наиболее известных за рубежом и в нашей стране теории, согласно которой основными переменными внутренней среды организации являются цели, задачи, структура, технологии и люди (персонал организации):

- А – У. Мишель и Т. Харрелл
- Б – Д. Бодди и Р. Пейтон
- В – М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури
- Д – Т. Питерс и Р. Уотермен (модель «7-S» компании МакКинси)

Ключ к тесту: 1 – Г, 2 – В; 3 – А; 4 – Б; 5 – Б, 6 – Б, 7 – В, 8 – Г, 9 – В, 10 – В

Тема 5. Управление в организациях

Вопросы для устного опроса:

1. Организация как объект менеджмента.
2. Управление и внешняя среда организации. Механистический и органический типы управления.
3. Организационная структура управления: виды, особенности, звенья, связи.
4. Основные структуры бюрократической организации.
5. Разновидности органического типа организационных структур: инновационная, проектная, матричная структуры.

Темы докладов и рефератов (готовые рефераты докладываются кратко в устной форме, письменный текст сдается руководителю для проверки):

1. Сущность делегирования полномочий, принципы и схема по уровням управления.
2. Будет ли бюрократическая организация «жить вечно»?
3. Развитие инновационных, проектных и матричных структур управления в организациях: зарубежный и отечественный опыт

Тема 6. Основные законы и принципы организации

Вопросы для устного опроса:

1. Законы в организации, их виды и взаимосвязь.
2. Общие, частные и специфические законы организации.
3. Принципы организации, их различные классификации и группы.

Вопросы к тестовому контролю содержания темы (тестирование в письменной форме для закрепления пройденного материала):

1. Расположите в порядке убывания значимости:

- А - закономерность, зависимость, закон
- Б – зависимость, закономерность, закон
- В – закон, закономерность, зависимость
- Г – закон, зависимость, закономерность

2. Законы организации - это:

- А – ее правовая база
- Б – объективные особенности, характерные для всех организаций
- В – правила внутреннего распорядка организации
- Г – правила ведения бизнеса

3. Процессы в организационных системах протекают в соответствии с:

- А – общими организационными законами
- Б – частными организационными принципами и законами
- В – общими организационными принципами
- Г – специфическими законами и принципами

4. Какой закон фиксирует, что эффект от суммы больше, чем сумма эффектов составных частей:

- А – закон самосохранения
- Б – закон пропорциональности
- В – закон синергии
- Г – закон информированности

5. Закон композиции гласит:

- А –строение организации должно быть гармоничным
- Б - форма организации определяется ее связями
- В – организация является открытой системой
- Г – цель частного в организации является подцелью общего

6. Закон развития – это:

- А – реализация выпущенной продукции с целью получения максимальной прибыли
- Б – обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации
- В – повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности
- Г – обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов

7. Закон самосохранения – это:

- А – реализация выпущенной продукции с целью получения максимальной прибыли
- Б – обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации
- В – повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности
- Г – обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов

8. Закон информированности и упорядоченности – это:

- А – в условиях глобального информационного пространства выживают только очень крупные организации
- Б – обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации
- В – наибольшими возможностями устойчивого поступательного развития обладает организация, обеспеченная полной, достоверной и структурированной информацией
- Г – обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов

9. Закон единства анализа и синтеза – это:

- А – научно обоснованный метод перехода от общего к частному и от частного к общему
- Б – метод, основанный на изучении экономической деятельности организации на всех этапах ее развития
- В – методика описания работы подразделений организации с учетом их функциональной направленности
- Г – процесс необратимых и закономерных изменений, направленных на максимальное использование потенциала организации

Ключ к тесту: 1 – Б, 2 – Б; 3 – А; 4 – В; 5 – Г, 6 – Б, 7 – Г, 8 – В, 9 – А.

Тема 7. Коммуникация в организациях

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие и значение коммуникаций в организации.
2. Функции коммуникационного процесса.
3. Типы и формы коммуникации.
4. Вербальная и невербальная коммуникации
5. Коммуникационные средства, их характеристика.
6. Сеть коммуникации, ее типы.
7. Элементы коммуникаций, их характеристика
8. Направления повышения эффективности коммуникаций в организации

Темы докладов и рефератов (рефераты коротко зачитываются на занятии и сдаются преподавателю для проверки):

1. Барьеры эффективной коммуникации.
2. Понятие и пути достижения эффективности коммуникации в организации.
3. Роль руководителя (менеджера) в формировании эффективной коммуникации в коллективе

Тема 8. Понятие, структурные элементы и свойства организационной культуры

Вопросы для устного опроса:

1. Различные подходы к содержанию понятия «организационная культура».
2. Характеристика свойств организационной культуры: всеобщности, неформальности, устойчивости.
3. Основные признаки организационной культуры, их проявления.
4. Субъективные элементы организационной культуры
5. Функции организационной культуры
6. Основные классификации организационной культуры.
7. Основные группы методов поддержания культуры организации.
8. Влияние организационной культуры на деятельность руководителя
9. Культура отношения к женщинам как важный элемент управленческой культуры.

На последнем занятии проводится итоговый тест контроля знаний

Итоговый тест контроля знаний:

1. Теория организации - это:

А – наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества

Б – наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций

В – наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира

2. В какой исторический период стали проводиться на систематической основе исследования по теории организации:

А – 1880 – 1900 гг.

Б – 1900 – 1920 гг.

В – 1920 – 1940 гг.

Г – 1940 – 1960 гг.

3. Предметом теории организации не является следующий аспект:

А – организация как система

Б – организация как коллектив людей

В – организация как процесс

Г – организация как функция управления

4. Объект теории организации:

А – не носит материального характера

Б – носит материальный характер

В – охватывает нематериальную сферу деятельности человека

Г – не охватывает нематериальную сферу деятельности человека

5. Функции теории организации как науки:

- А – учетная, кибернетическая, специальная
- Б – деловая, прогностическая, познавательная
- В – познавательная, методологическая, рационально-организующая
- Д – методологическая, прогностическая, поведенческая

6. В рамках какого метода изучение организации они представляются как совокупность элементов, формирующих новое общее целое с новыми качествами:

- А – комплексный подход как метод изучения теории организации
- Б – экспериментирование как метод изучения теории организации
- В – моделирование как метод изучения теории организации
- Г – системный подход как метод изучения теории организации

7. Организация как социальное явление:

- А – группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в области производства товаров, услуг, информации и знаний
- Б – большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время в каком-нибудь одном месте
- В – частные предприниматели, ведущие самостоятельную коммерческую деятельность
- Г – сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции

8. Выберите определение хозяйственной организации:

- А – группа людей, объединившихся между собой на основе взаимной привязанности и симпатии
- Б – союзы, партии, группы, сформированные по интересам
- В – организации, специализирующиеся на производстве товаров, услуг, знаний или информации
- Д – объединение людей, выработавших определенную социально-значимую цель

9. Ассоциативные организации - это:

- А – религиозные организации
- Б – семья, неформальные группы
- В – потребительские кооперативы
- Д – государственные и муниципальные предприятия

10. Формальные организации - это:

- А – зарегистрированные в установленном порядке организации
- Б – организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли
- В – незарегистрированные в установленном порядке организации
- Д – группа людей внутри организации, объединенных общими интересами и стремящихся к достижению единой цели

11. Какая из изучаемых на втором курсе наук позволяет формировать *навыки* учета вида и формы организации как фактора, влияющего на общие результаты деятельности этой организации:

- А – экономика и социология труда
- Б – основы управления персоналом
- В – теория организации
- Д – стратегический менеджмент

12. Целью какой науки, изучаемой на втором курсе, является формирование у студентов владения навыками планирования, формирования структуры, организации, создания организационной культуры для оптимизации деятельности, например, органов государственной власти, политических партий, некоммерческих и коммерческих организаций:

- А – теория организации
- Б – теория управления
- В – и теории организации, и теории управления
- Д – корпоративный менеджмент

13. Для работы в организациях какого типа современному менеджеру необходимы свободное мышление, интеллект, умение применять свои и чужие знания на практике (а также владение соответствующими умениями и навыками) :

- А – традиционных, бюрократических организациях
- Б – самообучающихся
- В – формальных организациях
- Д – унитарных

14. Для какой науки, изучаемой будущими специалистами по управлению, необходимо владение навыками использования теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и текущих вопросов деятельности организации:

- А – экономика и социология труда
- Б – кадровый аудит
- В – теория организации
- Д – теория управления

15. Если у управленца хорошо развиты навыки планирования, регламентации, последовательности и продолжительности конкретной работы и т.д., то в какого типа организации ему будет работать легче:

- А – традиционных, бюрократических организациях
- Б – самообучающихся
- В – виртуальных
- Д – унитарных

16. Если работник организации владеет навыками и умениями «подладиться» к руководителю, выполнять работу только предписанными методами и стандартными приемами, в какой организации ему будет легче работать:

- А – традиционных, бюрократических организациях
- Б – самообучающихся
- В – виртуальных
- Д – унитарных

17. К какому необходимому навыку при изучении теории организации относится возможность смоделировать проблему в «реальности», с действующими лицами и исполнителями (например, при проведении пилотного проекта) относится навык :

- А – сравнительного анализа
- Б - моделирования
- В – экспериментирования
- Г – инновационного подхода

18. Что из перечисленного ниже *не входит* в основные этапы жизненного цикла организации:

- А – рождение
- Б – определение цели
- В – юность
- Г – старение

19. Фактором внешней среды прямого действия является:

- А – экономическая ситуация
- Б – правовая среда
- В – социо-культурные отношения
- Г – конкурентная среда

20. Расположите понятия в порядке возрастания значимости:

- А – закономерность, зависимость, закон
- Б – зависимость, закономерность, закон
- В – закон, закономерность, зависимость
- Г – закон, зависимость, закономерность

21. Законы организации - это:

- А – ее правовая база
- Б – объективные особенности, характерные для всех организаций
- В – правила внутреннего распорядка организации
- Г – правила ведения бизнеса

22. Процессы в организационных системах протекают в соответствии с:

- А – общими организационными законами
- Б – частными организационными принципами и законами
- В – общими организационными принципами
- Г – специфическими законами и принципами

23. Какой закон фиксирует, что эффект от суммы больше, чем сумма эффектов составных частей:

- А – закон самосохранения
- Б – закон пропорциональности
- В – закон синергии
- Г – закон информированности

24. Закон самосохранения – это:

- А – реализация выпущенной продукции с целью получения максимальной прибыли
- Б – обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации
- В – повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности
- Г – обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов

25. Закон композиции гласит, что:

- А – строение организации должно быть гармоничным
- Б – форма организации определяется ее связями
- В – организация является открытой системой
- Г – цель частного в организации является подцелью общего

26. Система управления организацией - это:

- А - сотрудники организации, дающие поручения подчиненным и контролирующие своевременность выполнения задач
- Б – элементы организации и взаимоотношения между ними
- В - набор взаимосвязанных между собой звеньев и подразделений, обеспечивающих решение задач управления
- Г – руководитель организации и его заместители

27. Структура организации - это:

- А – ее подразделения
- Б – ее элементы и взаимоотношения между ними
- В – ее внутренние отношения
- Г – ее отношения с внешней средой

28. Механистическая модель организации - это:

- А – модель рациональной бюрократии
- Б - модель коллектива людей
- В – модель системы
- Г – модель баланса интересов

29. Что считается основным недостатком матричной организационной структуры управления:

- А – многоуровневость
- Б – нарушение принципа единоначалия
- В – слабая ориентация на запросы потребителей и потребности рынка
- Г – дублирование функций структурных подразделений

30. Линейная структура управления - это:

- А – гибкая матричная система
- Б – неопределенная структура
- В – дивизиональная система
- Г – жесткая иерархическая система

31. Как называются организации, представляющие собой совокупность фирм или специализированных единиц, деятельность которых координируется с помощью рыночных механизмов вместо командных методов, и которые используют общие активы нескольких фирм, расположенных в различных звеньях ценностной цепи:

- А – несуществующая организация
- Б – неформальная организация
- В – сетевая организация
- Г – виртуальная организация, или объединение ради реализации бизнес-идеи с помощью информационных технологий

32. Какая из перечисленных ниже черт организации не является отличительной чертой виртуальной организации:

- А – непостоянный характер функционирования
- Б – структуризация по продукту или территориальному признаку
- В – осуществление связей и управленческих действий на основе интегрированных и локальных информационных систем и телекоммуникаций
- Г – взаимоотношения со всеми партнерскими и другими заинтересованными организациями через серию соглашений, договоров и взаимное владение собственностью

33. Обучающаяся организация - это:

- А – новая организация
- Б – образовательная организация
- В – организация, изменяющаяся раньше среды
- Г – реорганизованная организация

34. Какое умение особенно необходимо руководителю для повышения эффективности всего процесса коммуникации:

- А – работа с подчиненными
- Б – навыки руководства
- В – умение налаживать прямые каналы коммуникации
- Г – умение сформировать обратную связь между руководителем и подчиненными

35. Какой термин используется для обозначения проблем, возникающих в процессе коммуникации и снижающих его эффективность:

- А – барьеры коммуникации
- Б – препоны
- В – препятствия
- Г – шумы в коммуникации

36. Выберите из приведенных действий стратегию повышения эффективности внутриорганизационной коммуникации:

- А – объединить неформальных лидеров в одном структурном подразделении
- Б – развивать у сотрудников умение пользоваться персональным компьютером
- В – выработать в организации систему поощрений
- Г – развивать коммуникационные навыки сотрудников

37. Какие навыки использования разных функций организационной культуры помогает организации выжить в условиях конкурентной борьбы, занять передовые позиции в экономике?

- А – навыки управления качеством
- Б – коммуникационные
- В – навыки использования стабилизационной функции культуры
- Г – инновационные навыки

38. Организационная культура определяет и регламентирует:

- А – объем производства
- Б – затраты на рекламу
- В – поведение сотрудников
- Д – объем сбыта

39. По характеру властных отношений, принятых в организации, организационная культура классифицируется как:

- А – индивидуалистская
- Б – сильная
- В – авторитарная
- Г – объективистская

40. По приоритету интересов организационная культура классифицируется как:

- А - индивидуалистская
- Б – сильная
- В – авторитарная
- Г – объективистская

Ключи к тесту: 1 – Б; 2 – В; 3 – Г; 4 –ВА; 5 – В; 6 – Г; 7 – А; 8 – В; 9 – Б; 10 – А; 11 – В; 12 – А; 13 – Б; 14 – Д; 15 – А; 16 – А; 17 – В; 18 – Б; 19 – Г; 20 – В, 21 – Б, 22 – А, 23 – В, 24 – Г, 25 – Б, 26 – В, 27 – Б, 29 – В, 30 – Г, 31 – В, 32 – Б, 33 – В, 34 – Г, 35 – А, 36 – Г, 37 – 7, 38. – В, 39 – В, 40 А.

Вопросы к экзамену:

1. Теория организации как наука, ее объект, предмет, функции
2. Методы теории организации
3. Теория организации в системе наук, связь с другими науками
4. Эволюция взглядов на организацию. Основные научные школы.
5. Положения и принципы неоклассической теории организации
6. Положения и принципы «школы человеческих отношений»
7. Модель организации в школе поведенческих наук
8. Ситуационный подход к теории организации
9. Теоретические положения интеграционного подхода к теории организации
10. Современные направления теоретических разработок по теории организации.
11. Принципы системного подхода к теории организаций
12. Организация как система: характеристики, признаки, свойства
13. Открытые и закрытые системы
14. Видовые особенности организаций
15. Разнообразие организаций, их различные классификации
16. Социальная организация, ее признаки, подходы к анализу.
17. Виды социальных организаций. Социальные институты.
18. Понятие и сущность структурного подхода к организации.
19. Характеристики формальной и неформальной организации.
20. Хозяйственная организация: понятие, классификации.
21. Единичные и групповые формы организаций
22. Управление в организационных системах. Взаимосвязь управления и системы отношений в организации
23. Организационная структура управления
24. Горизонтальное и вертикальное разделение труда.
25. Централизация и децентрализация в организационном проектировании.
26. Сущность делегирования полномочий, принципы и схема по уровням управления.
27. Характеристика линейной, функциональной и линейно-функциональной структуры управления.
28. Продуктовая, дивизиональная и территориальная структуры управления.
29. Проектное управление: сущность, варианты организации, понятие проектной, инновационной и матричной структуры.
30. Бюрократические системы и их характеристика.
31. Миссия и цели организации. Классификация целей организации.
32. Жизненный цикл организации. Основные этапы создания и жизнедеятельности организации
33. Понятие организационного процесса, основные процессы в организации
34. Внешняя среда организации: понятие, структура, основные свойства.
35. Внутренняя среда организации: понятие, структура, основные свойства.

36. Понятие и выявление зависимостей, законов и закономерностей организации
37. Характеристика закона синергии.
38. Характеристика закона самосохранения.
39. Характеристика закона развития.
40. Характеристика закона анализа и синтеза.
41. Характеристика закона информированности-упорядоченности.
42. Характеристика закона композиции и пропорциональности.
43. Частные законы функционирования организации, формы проявления, результаты действия.
44. Специфические законы функционирования организации, формы проявления, результаты действия.
45. Основные принципы организации, их классификация, содержание
46. Понятие организационной коммуникации. Её функции и средства построения.
47. Коммуникации в организации как действие, как процесс, как взаимодействие.
48. Виды коммуникационных сетей. Факторы, влияющие на коммуникации. Барьеры эффективной коммуникации.
49. Понятие и пути достижения эффективности коммуникации в организации.
50. Организационная культура: понятие, структурные элементы и свойства.
51. Уровни организационной культуры, их характеристики.
52. Основные признаки и элементы организационной культуры.
53. Типология управленческих культур.
54. Организационные конфликты, их развитие и разрешение.
55. Современные информационные технологии организационной культуры.
56. Влияние организационной культуры на деятельность руководителя

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации (экзамена) определяется оценками по пятибалльной системе в соответствии с приведенной ниже (в разделе 4.3.2.) шкалой оценивания.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение	ПК-1.1.2	Умение разрабатывать кадровую политику организации

	применять их на практике		
ПК-16	Владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	ПК-16.1.1.	Способность применять навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности выбранной организацией стратегии подбора и привлечения персонала
ПК-20	Умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	ПК-20.1.1.	Владеть навыками использования обратной связи в коммуникациях, связанных с аттестацией и текущей деловой оценкой персонала

Этап освоения компетенции ПК-1.1.2	Показатель оценивания	Критерий оценивания
Умение разрабатывать кадровую политику организации	Знание основных теоретических положений	Полное использование знаний об основах разработки кадровой политики и стратегического управления персоналом, формировании и использовании интеллектуального капитала организации
	Умение применять знания на практике	Уметь разработать концепцию кадрового обеспечения и управления персоналом, использовать интеллектуальный капитал организации и отдельного работника для формирования и использования интеллектуальной собственности компании
	Владение навыками анализа и систематизации	Формирование с помощью кадрового менеджмента интеллектуального капитала компании

Этап освоения компетенции ПК- 16.1.1.	Показатель оценивания	Критерий оценивания
Способность применять навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности выбранной организацией стратегии подбора и привлечения персонала	Знание основных теоретических положений	Организация и налаживание работы обратной связи в деловой коммуникации для оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала.
	Умение применять знания на практике	Грамотное использование методов оценки эффективности аттестации персонала, различных приемов анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации при подборе и привлечении персонала
	Владение навыками анализа и систематизации	Грамотное использование различных приемов анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации при подборе и привлечении персонала

Этап освоения компетенции ПК-20.1.1	Показатель оценивания	Критерий оценивания
Владеть навыками использования обратной связи в коммуникациях, связанных с аттестацией и текущей деловой оценкой персонала	Знание основных теоретических положений	Организация и налаживание работы обратной связи в деловой коммуникации для оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала.
	Умение применять знания на практике	Методы оценки эффективности аттестации персонала, различные приемы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации при подборе и привлечении персонала
	Владение навыками анализа и систематизации	Различные приемы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации при подборе и привлечении персонала

Средство оценивания – экзамен в форме устного опроса. Оценка ставится в соответствии со шкалой оценивания в РПД

4.3.2. Типовые оценочные средства

Шкала оценивания

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса являются демонстрация основных теоретических положений в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области управления организацией и ее персоналом.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;
 В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;
 О – общее количество вопросов в тесте.

Результаты теста могут оцениваться по количеству правильных ответов на вопросы теста.

Критерии оценки выполнения теста текущего контроля знаний

Отлично	Выполнение более 90% тестовых заданий
Хорошо	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
Удовлетворительно	Выполнение от 50% до 65% тестовых заданий
Неудовлетворительно	Выполнение менее 50% тестовых заданий

Проверка реферата

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке реферата во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке реферата является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Студент демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений в рамках осваиваемых компетенций	
89% - 75%	Студент демонстрирует знание основных теоретических положений в рамках осваиваемых компетенций	
74% - 60%	Студент демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений в рамках осваиваемых компетенций	
Менее 60%	Студент демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений в рамках осваиваемых компетенций	

4.4. Методические материалы

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления – филиале РАНХиГС

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости).

Требования к объему: не более 15 страниц. Оформление: Шрифт Times New Roman, 12 шрифт, 1,5 интервала, 1,5 см абзацный отступ. Оригинальность по системе Антиплагиат.ВУЗ – не менее 60 процентов.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.6.4 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников.**

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на

методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, – так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала сворачивается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.
- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.
- При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.
- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.
- При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.
- В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений,

необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Войтина Ю.М. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Войтина Ю.М.— Электрон.текстовые данные.— Саратов.: Ай Пи Эр Медиа. 2011. - 114 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/908>
2. Иванова Т.Ю. Теория организации: электронный учебник / Т.Ю. Иванова. – М.: КноРус, - 2011. 1 CD-ROM . ISBN 978- 5- 406- 00619-1
3. Борисова В.В. Теория организации. Учебник [Электронный ресурс]. - / М.: Дашков и К, 2014. – 308 с. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70582
4. Михненко П.А. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник/ Михненко П.А.— Электрон.текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия». – 2013. - 336 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17049>.
5. Тюрина А.Д. Учебное пособие по теории организации [Электронный ресурс]/ Тюрина А.Д.- Саратов. Научная книга, 2012. - 159 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6349>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
6. Шеметов П.В. Теория организации. Учебное пособие [Электронный ресурс]. - / М.: Омега-Л, 2012. – 288 с. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=5538

6.2. Дополнительная литература

1. Дафт, Р.Л. Теория организации [Текст]: учебник для вузов / Ричард Л. Дафт; пер. с англ. Э.М.Короткова. – М.: Юнити - Дана, 2012. – 438 с.
2. Жданов В.А. Организационная эволюция корпораций : учеб.пособиеМ.: Дело. – 2011. - 270 с. - (Управление корпорацией).
- 3 Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учеб.пособие. [5-е изд.]. - М.: Дело, 2011. - 942 с.
4. Мескон, М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента [Текст]. - М.: Дело, 2002. Ч.1 гл. 1, 3, 4, 5; ч.3. гл. 12
5. Мильнер, Б.З. Теория организации [Текст]: учебник / Б.З.Мильнер. - М.: ИНФРА-М. – 2010. – 336 с.
6. Парахина, В.Н. Теория организации [Текст]: учебное пособие. / В.Н.Парахина, Т.М.Федоренко Т.М. – М.: КноРус, 2007. – 296 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Грошев, И.В. Организационная культура [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / И.В.Грошев. – М.: Юнити – Дана, 2012. – 286 с.
2. Теория организации. Организация производства: интегрированное учебное пособие [Текст]: /А.П.Агарков, Р.С.Голов, А.М. Голиков и др.; под общ.ред. проф. А.П.Агаркова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012.- 272 с.
3. Яськов, Е.Е. Теория организации [Текст]: учебное пособие / Е.Е.Яськов. – М.: Юнити – Дана, 2012. - 246 с.

Рекомендовано использование следующих периодических изданий: «Проблемы теории и практики управления», «Менеджмент в России и за рубежом», «Консультант директора», «Экономический анализ: теория и практика», «Финансовый менеджмент», «Справочник директора», «Современное управление», газеты: «Коммерсант-Daily», «Экономика и жизнь», «Российская газета».

6.4. Нормативно-правовые документы

6.5. Интернет-ресурсы

1. Подопригора М.Г. Организационное поведение. Учебно-методическое пособие по курсу для студентов старших курсов и магистрантов. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – 261 с.: Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m17/>
2. <http://www.aup.ru> Административно-Управленческий Портал - Публикации по экономике, финансам, менеджменту и маркетингу
3. <http://www.consulting.ru> Консалтинговый сайт. Материалы анализа и исследований компаний, рекомендации по структурам, формированию культуры и т.д.
4. <http://www.cfin.ru> Корпоративный менеджмент. Материалы и публикации по всем отраслям менеджмента, в том числе теоретико-методологического характера.
5. <http://www.profy.ru> Публикации, статьи и методические материалы по теории организации и менеджменту
6. <http://www.ptpu.ru> Сайт журнала «Проблемы теории и практики управления». Публикации, статьи и методические материалы по менеджменту
7. <http://www.devbusiness.ru> Сайт «Развитие Бизнеса». Материалы по организационному дизайну и анализу организаций.
8. <http://www.emd.ru> Сайт компании «Евроменеджмент». Обзоры зарубежного и российского опыта управления современными организациями.
9. <http://www.econline.h1.ru> – экономикс он-лайн. Сборник разнообразных ресурсов по экономике, менеджменту, теории организаций, в том числе электронные версии классических трудов.
10. <http://superidea.ru> Идеи (и суперидеи) в сфере бизнеса
11. <http://mc-ma.narod.ru/portal.htm> Портал «Русский менеджмент», на котором много конкретных примеров и иллюстраций из жизни современных российских организаций
12. <http://base.consultant.ru>
13. <http://base.garant.ru>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
- компьютерные классы, оснащенные современными компьютерами с выходом в Интернет.

Дисциплина должна быть поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами.

Программные средства обеспечения учебного процесса должны включать:

- операционную систему Windows;
- программы презентационной графики;
- текстовые редакторы;
- графические редакторы.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Материально-техническое обеспечение дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов включает в себя следующее:

- учебные аудитории оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с различными видами ограничений здоровья;
- учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор), мультимедийной системой. Для обучения лиц с нарушениями слуха используются мультимедийные средства и другие технические средства для приема-передачи учебной информации в доступных формах;
- для слабовидящих обучающихся в лекционных и учебных аудиториях предусмотрен просмотр удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в лекционных и учебных аудиториях предусмотрены специально оборудованные рабочие места;
- для контактной и самостоятельной работы используется мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья у обучающихся.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды, в отличие от остальных, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала, выполнения промежуточных и итоговых форм контроля знаний. Они обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т. д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха, с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.