

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.04.2021 18:21:19

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a16090674053d8986abb295891f288f913a1351fae

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА**



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Теория организации»

Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – Производственный менеджмент

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки дипломированного работника по направлению 38.03.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. №7;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г. № 301;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

Составители: канд. социол. наук, доцент Белов А.А.

Рассмотрена на заседании кафедры экономической теории и экономики

АПК «17» июня 2020 г., протокол № 13

Зав. кафедрой _____ Китаев Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета

«26» июня 2020 г., протокол № 10

Председатель методической комиссии

экономического факультета _____ Черных А.А.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ Гончаренко О.В.

I. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины – изучение теоретических основ и закономерностей построения и функционирования организационных систем, а также выработка навыков применения изученных закономерностей для проектирования оптимальных структур организаций

1.2. Задачи заключаются:

– формирование основополагающих представлений о законах, принципах и механизмах функционирования организационных систем;

– выработка навыков по изучению деятельности современных организаций различных типов;

– изучение методологических основ проектирования организаций и управления ими в современных условиях.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОПОП)

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Дисциплина «Теория организации» относится к дисциплинам по выбору вариативной части (Б1.В.ДВ.04.02) основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

| | |
|---|---|
| Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль) | 1. Производственный менеджмент 2. Управление персоналом |
| Требования к предварительной подготовке обучающихся | знать: <ul style="list-style-type: none">➤ процессы групповой динамики и принципов формирования команды;➤ общие и частные принципы менеджмента;➤ - закономерности, принципы и формы коммуникации в организации уметь: <ul style="list-style-type: none">➤ осуществлять диагностику организационной культуры;➤ проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации;➤ создавать организационную структуру и формировать трудовой коллектив;➤ налаживать коммуникацию в организации владеть: <ul style="list-style-type: none">➤ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач➤ различными способами разрешения конфликтных ситуаций |

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

| Коды компетенций | Формулировка компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ОПК-2 | Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений | <p>Знать: методы принятия организационно-управленческих решений.</p> <p>Уметь: использовать различные приемы принятия управленческих решений с позиции их социальной значимости</p> <p>Владеть: коллективными и индивидуальными методами принятия управленческих решений</p> |
| ОПК-3 | Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | <p>Знать: виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; методы проектирования организационных структур; принципы распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; критерии оценки эффективности проектируемых организационных структур</p> <p>Уметь: выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов; применять методы проектирования организационных структур на практике; распределять функции, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать эффективность проектируемых организационных структур</p> <p>Владеть: методами разработки и проектирования организационных структур управления; навыками распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; навыками оценки эффективности проектируемых организационных структур</p> |
| ПК-1 | владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. | <p>Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, процессы групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> |

IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

| Вид работы | Объем учебной работы, час | |
|---|---------------------------|----------------|
| | Очная | Заочная |
| Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам) | Очная | Заочная |
| Семестр (курс) изучения дисциплины | 7 | 4 курс |
| Общая трудоемкость, всего, час | 216 | 216 |
| <i>зачетные единицы</i> | 6 | 6 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем | 76 | 36 |
| Аудиторные занятия (всего) | 76 | 26 |
| В том числе: | | |
| Лекции | 32 | 10 |
| Лабораторные занятия | - | - |
| Практические занятия | 32 | 16 |
| <i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i> | - | - |
| Внеаудиторная работа (всего) | 12 | 10 |
| В том числе: | | |
| Контроль самостоятельной работы | - | - |
| Консультации согласно графику кафедры | 8 | 6 |
| Консультирование и прием защиты курсовой работы | - | - |
| Промежуточная аттестация | 4 | 4 |
| В том числе: | | |
| Зачет | 4 | 4 |
| Экзамен (на 1 группу) | - | - |
| Консультация предэкзаменационная (на 1 группу) | - | - |
| Самостоятельная работа обучающихся | 140 | 180 |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 140 | 180 |
| в том числе: | | |
| Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций) | 20 | 6 |
| Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий) | 20 | 10 |
| Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение | 90 | 144 |
| Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий : подготовка реферата (контрольной работы) | 10 | 20 |
| Подготовка к экзамену | - | - |

4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

| Наименование модулей и разделов дисциплины | Объемы видов учебной работы по формам обучения, час | | | | | | | | | |
|---|---|-----------|------------------------------|---------------------------------|------------------------|------------------------|----------|------------------------------|---------------------------------|------------------------|
| | Очная форма обучения | | | | | Заочная форма обучения | | | | |
| | Всего | Лекции | Лабораторно-практич. занятия | Внеаудиторная работа и пр. атт. | Самостоятельная работа | Всего | Лекции | Лабораторно-практич. занятия | Внеаудиторная работа и пр. атт. | Самостоятельная работа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Модуль 1. Основные элементы теории организации | 96 | 14 | 16 | 4 | 62 | 89 | 6 | 6 | 3 | 74 |
| 1. Теория организации и ее место в системе научного знания | 14 | 2 | 2 | Консультации | 10 | 14 | 1 | 1 | Консультации | 12 |
| 2. Организация как система | 12 | 4 | 2 | | 6 | 14 | 1 | 1 | | 12 |
| 3. Классификация организаций | 14 | 2 | 2 | | 10 | 14 | 1 | 1 | | 12 |
| 4. Система законов организации | 14 | 2 | 2 | | 10 | 15 | 1 | 1 | | 13 |
| 5. Принципы организации | 14 | 2 | 2 | | 10 | 15 | 1 | 1 | | 13 |
| 6. Структурный подход к организации | 12 | 2 | 4 | | 6 | 14 | 1 | 1 | | 12 |
| <i>Итоговое занятие по модулю 1</i> | 12 | - | 2 | | 10 | - | - | - | | - |
| Модуль 2. Основы проектирования организаций | 106 | 18 | 16 | 4 | 68 | 103 | 4 | 10 | 3 | 86 |
| 1. Организационная культура | 12 | 4 | 2 | Консультации | 6 | 14 | - | 2 | Консультации | 12 |
| 2. Коммуникации в организациях | 12 | 4 | 2 | | 6 | 14 | 1 | 1 | | 12 |
| 3. Организационное проектирование | 14 | 2 | 2 | | 10 | 14 | 1 | 1 | | 12 |
| 4. Методы организационного проектирования | 14 | 2 | 2 | | 10 | 14 | - | 2 | | 12 |
| 5. Реорганизация: этапы и методы | 14 | 2 | 2 | | 10 | 14 | - | 2 | | 12 |
| 6. Эффективность организационных изменений | 12 | 2 | 2 | | 8 | 15 | 1 | 1 | | 13 |
| 7. Тенденции развития организаций | 12 | 2 | 2 | | 8 | 15 | 1 | 1 | | 13 |
| <i>Итоговое занятие по модулю 2</i> | 12 | - | 2 | 10 | - | - | - | - | | |
| <i>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)</i> | <i>10</i> | - | - | - | <i>10</i> | <i>20</i> | - | - | - | <i>20</i> |
| <i>Зачет</i> | <i>4</i> | - | - | <i>4</i> | - | <i>4</i> | - | - | <i>4</i> | - |

4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

| Наименование модулей и разделов дисциплины | Объемы видов учебной работы по формам обучения, час | | | | | | | | | |
|--|---|-----------|------------------|---------------------|----------------|------------------------|----------|------------------|---------------------|----------------|
| | Очная форма обучения | | | | | Заочная форма обучения | | | | |
| | Всего | Лекции | Лаб. практ. зан. | Внеаудит. работа | Самост. работа | Всего | Лекции | Лаб. практ. зан. | Внеаудит. работа | Самост. работа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Модуль 1. Основные элементы теории организации | 96 | 14 | 16 | 4 | 62 | 89 | 6 | 6 | 3 | 74 |
| 1. Теория организации и ее место в системе научного знания | 14 | 2 | 2 | Консультации | 10 | 14 | 1 | 1 | Консультации | 12 |
| 1.1. Теория организации: объект, предмет. Необходимость научного познания организации. Методы теории организации. Использование комплексного и системного подхода к исследованию организаций. | 3 | 1 | - | | 2 | 4 | 1 | - | | 3 |
| 1.2. Функции теории организации. Познавательная функция. Методологическая функция. рационально-организующая функция. Прогностическая функция. | 4 | 1 | - | | 3 | 3 | - | - | | 3 |
| 1.3. Теория организаций как ветвь тектологии. Объект исследования тектологии и объект исследования теории организаций. Иерархия организационных моделей | 3 | - | 1 | | 2 | 3 | - | - | | 3 |
| 1.4. Теория организаций в системе наук. Организации как предмет междисциплинарного изучения. Система наук об организации. Вклад различных наук в теорию организации | 4 | - | 1 | | 3 | 4 | - | 1 | | 3 |
| 2. Организация как система | 12 | 4 | 2 | | 6 | 14 | 1 | 1 | | 12 |
| 2.1. Понятие и сущность организации. Понятие и сущность организации. Признаки организации. Организация как саморазвивающийся объект в условиях рыночной экономики | 4 | 2 | - | | 2 | 5 | 1 | - | | 4 |
| 2.2. Внутренняя среда организации. Понятие внутренней среды организации. Системная модель внутренних переменных. Цели организации. Структура организации. Задачи организации. Технология как внутренняя переменная организации. Персонал как внутренняя переменная организации | 4 | 1 | 1 | | 2 | 4 | - | - | | 4 |
| 2.3. Внешняя среда организации. Значение внешней среды. Понятие внешней среды организации, ее основные характеристики. Состав внешней среды: факторы прямого и косвенного воздействия | 4 | 1 | 1 | | 2 | 5 | - | 1 | | 4 |
| 3. Классификация организаций | 14 | 2 | 2 | | 10 | 14 | 1 | 1 | | 12 |
| 3.1. Многообразие организаций. Основания для классификации организаций. Типы организаций в зависимости от способа формирования. Типы организаций в зависимости от выполняемых функций. Инструментальные и субъектные организации. Формальные и неформальные организации. | 7 | 1 | 1 | 5 | 7 | 1 | - | 6 | | |
| 3.2. Хозяйственные организации. Классификация хозяйственных организаций по времени, по сезону активного действия, по масштабу производства, по специализации производства, по номенклатуре выпуска продукции. Организационно-правовые формы организаций. Коммерческие и | 7 | 1 | 1 | 5 | 7 | - | 1 | 6 | | |

| Наименование модулей и разделов дисциплины | Объемы видов учебной работы по формам обучения, час | | | | | | | | | |
|--|---|-----------|-----------------|---------------------|----------------|------------------------|----------|-----------------|---------------------|----------------|
| | Очная форма обучения | | | | | Заочная форма обучения | | | | |
| | Всего | Лекции | Лаб. прак. зан. | Внеаудит. работа | Самост. работа | Всего | Лекции | Лаб. прак. зан. | Внеаудит. работа | Самост. работа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| некоммерческие организации | | | | | | | | | | |
| 4. Система законов организации | 14 | 2 | 2 | | 10 | 15 | 1 | 1 | | 13 |
| 4.1. Роль законов организации. Общие законы организации. Закон синергии. Закон развития. Закон самосохранения. Закон соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта. Объективный закон приоритета целого над частью. общий закон учета системы потребностей и др. | 7 | 1 | 1 | | 5 | 7 | 1 | - | | 6 |
| 4.2. Частные и специфические законы организации. Закон информированности-упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Закон пропорциональности и композиции и т.д. | 7 | 1 | 1 | | 5 | 8 | - | 1 | | 7 |
| 5. Принципы организации | 14 | 2 | 2 | | 10 | 15 | 1 | 1 | | 13 |
| 5.1. Общие принципы организации и их характеристика. Принцип обратной связи. Принцип развития. Принцип соревновательности. Принцип дополнителности. Принцип соответствия целей и ресурсов | 7 | 1 | 1 | | 5 | 7 | 1 | - | | 6 |
| 5.2. Частные и ситуационные принципы организации. Статическое и динамическое состояние организации. Принципы статического состояния организации. Принципы динамического состояния организации. | 7 | 1 | 1 | | 5 | 8 | - | 1 | | 7 |
| 6. Структурный подход к организации | 12 | 2 | 4 | | 6 | 14 | 1 | 1 | | 12 |
| 6.1. Определение структуры организации. Признаки оптимальной структуры. Факторы, влияющие на структуру предприятия. Принципы построения организационных структур управления | 6 | 1 | 2 | | 3 | 7 | 1 | - | | 6 |
| 6.2. Основные характеристики структур управления. Линейная структура управления и условия ее использования. Функциональная структура управления и условия ее применения. Линейно-функциональная структура управления предприятием. Дивизиональная структура управления и ее разновидности. Адаптивные структуры управления: проектные и матричные структуры. Сравнительная характеристика различных видов управленческих структур. | 6 | 1 | 2 | | 3 | 7 | - | 1 | | 6 |
| <i>Итоговое занятие по модулю 1</i> | <i>12</i> | <i>-</i> | <i>2</i> | | <i>10</i> | <i>-</i> | <i>-</i> | <i>-</i> | | <i>-</i> |
| Модуль 2. Основы проектирования организаций | 106 | 18 | 16 | 4 | 68 | 103 | 4 | 10 | 3 | 86 |
| 1. Организационная культура | 12 | 4 | 2 | | 6 | 14 | - | 2 | | 12 |
| 1.1. Понятие и структура организационной культуры. Множественность аспектов организационной культуры. Три уровня изучения организационной культуры по Э.Шайну. Субъективная и объективная организационная культура. Содержание организационной культуры | 4 | 2 | - | Консультации | 2 | 5 | - | 1 | Консультации | 4 |
| 1.2. Модели организационной культуры. Системная модель. Модель Хофстида. Модель Лэйна и Дистефано. Модель Оучи. | 4 | 2 | - | | 2 | 4 | - | - | | 4 |

| Наименование модулей и разделов дисциплины | Объемы видов учебной работы по формам обучения, час | | | | | | | | | |
|---|---|----------|-----------------|------------------|----------------|------------------------|----------|-----------------|------------------|----------------|
| | Очная форма обучения | | | | | Заочная форма обучения | | | | |
| | Всего | Лекции | Лаб. прак. зан. | Внеаудит. работа | Самост. работа | Всего | Лекции | Лаб. прак. зан. | Внеаудит. работа | Самост. работа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1.3. Формирование организационной культуры. Проблемы формирования оргкультуры. Проблема внешней адаптации. Проблема внутренней интеграции. Поддержание организационной культуры. Развитие организационной культуры. Развитие организационной культуры | 4 | - | 2 | | 2 | 5 | - | 1 | | 4 |
| 2. Коммуникации в организациях | 12 | 4 | 2 | | 6 | 14 | 1 | 1 | | 12 |
| 2.1. Понятие коммуникации. Роль коммуникации в организации. Управленческая коммуникация. Направления коммуникаций. Элементы коммуникации. Помехи и барьеры коммуникации. Модели коммуникации | 4 | 2 | - | | 2 | 5 | - | 1 | | 4 |
| 2.2. Виды коммуникации в организации. Коммуникации в организации: внутриличностная и межличностная коммуникация, коммуникация в малой группе, общественная коммуникация, внутренне и внешне оперативная коммуникация. Сети коммуникаций. Организационные факторы, влияющие на коммуникацию в организации | 4 | 2 | - | | 2 | 5 | - | 1 | | 4 |
| 2.3. Источники информации в организациях. Источники информации. Внешняя и внутренняя информация. Требования к информации в организации. Целенаправленность информации: ценность, полнота, доступность, валидность. Своевременность поступления. Качество информации: избыточность, степень усвоения, точность, новизна | 4 | - | 2 | | 2 | 4 | - | - | | 4 |
| 3. Организационное проектирование | 14 | 2 | 2 | | 10 | 14 | 1 | 1 | | 12 |
| 3.1. Значение и задачи организационного проектирования. Факторы организационного проектирования. Этапы процесса проектирования. Алгоритм проектирования организационной системы. Комплексный подход. Механистический и органический подходы к проектированию организационных структур. | 5 | 1 | - | | 4 | 5 | 1 | - | | 4 |
| 3.2. Проектирование и корректировка организационных структур. Информационное обеспечение. Цель как исходная модель будущего состояния организации. Три группы целей: функциональные цели, цели-аналоги и цели развития. Цели-ориентиры. Официальные, оперативные, операционные цели. Последовательность перехода от целей организации к организационной структуре | 4 | 1 | 1 | | 2 | 5 | - | 1 | | 4 |
| 3.3. Оценка эффективности сформированной структуры. Методы анализа организационной структуры. Ошибки организационного проектирования. | 5 | - | 1 | | 4 | 4 | - | - | | 4 |
| 4. Методы организационного проектирования | 14 | 2 | 2 | | 10 | 14 | - | 2 | | 12 |
| 4.1. Необходимость использования научных методов. Методы проектирования и корректировки организационных структур: метод аналогии, | 7 | 1 | 1 | | 5 | 7 | - | 1 | | 6 |

| Наименование модулей и разделов дисциплины | Объемы видов учебной работы по формам обучения, час | | | | | | | | | |
|---|---|----------|---------------|------------------|----------------|------------------------|----------|---------------|------------------|----------------|
| | Очная форма обучения | | | | | Заочная форма обучения | | | | |
| | Всего | Лекции | Лаб. пр. зан. | Внеаудит. работа | Самост. работа | Всего | Лекции | Лаб. пр. зан. | Внеаудит. работа | Самост. работа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| экспертно-аналитический, метод структуризации целей, метод организационного моделирования. | | | | | | | | | | |
| 4.2. Модели, применяемые в процессе организационного проектирования. Математико-кибернетические модели, графоаналитические модели, натурные модели, математико-статистические модели. Способы научного прогнозирования. Модель оценки эффективности планируемого дела Р. Бускирка. Принципы системного подхода в организационном проектировании | 7 | 1 | 1 | | 5 | 7 | - | 1 | | 6 |
| 5. Реорганизация: этапы и методы | 14 | 2 | 2 | | 10 | 14 | - | 2 | | 12 |
| 5.1. Понятие и сущность реорганизации. Условия, определяющие необходимость реорганизации. Диагностика потребности в реорганизации | 7 | 1 | 1 | | 5 | 7 | - | 1 | | 6 |
| 5.2. Этапы процесса реорганизации и их содержание. Подготовительный этап. Сбор информации и определение проблем. Выработка понимания решаемых проблем. Организационно-техническое проектирование. Социальное проектирование. Преобразование. Цели и задачи, решаемые на каждом этапе. | 7 | 1 | 1 | | 5 | 7 | - | 1 | | 6 |
| 6. Эффективность организационных изменений | 12 | 2 | 2 | | 8 | 15 | 1 | 1 | | 13 |
| 6.1. Диагностика организационных систем. Этапы диагностики системы управления. Диагностика как многошаговая задача. Система оперативной коррекции управления. Оценка результатов коррекции: микроподход и макроподход. Шкала оценки. Основные этапы определения интегральной оценки качества организации. Модель идеальной организации | 6 | 1 | 1 | | 4 | 7 | - | 1 | | 6 |
| 6.2. Оценка эффективности организационных систем. Направления оценки эффективности. Показатели эффективности организационной структуры: конечные результаты деятельности организации, содержание и организация процесса управления, рациональность организационной структуры и ее технико-организационный уровень | 6 | 1 | 1 | | 4 | 8 | 1 | - | | 7 |
| 7. Тенденции развития организаций | 12 | 2 | 2 | | 8 | 15 | 1 | 1 | | 13 |
| 7.1. Модели организаций как объектов управления. Модель механистической конструкции организации. Организация как коллектив. Иерархическая организация. Общественные организации. Основные направления модификации организационных структур. Децентрализация. Нововведенческая экспансия. Дебюрократизация. | 6 | 1 | 1 | | 4 | 8 | 1 | - | | 7 |
| 7.2. Новые научные модели управления организацией. Организация, ориентированная на предвидение. Интегрированная организация. Глобальная организация. Сетевая организация. | 6 | 1 | 1 | | 4 | 7 | - | 1 | | 6 |

| Наименование модулей и разделов дисциплины | Объемы видов учебной работы по формам обучения, час | | | | | | | | | |
|---|---|--------|--------------------|------------------|----------------|------------------------|--------|--------------------|------------------|----------------|
| | Очная форма обучения | | | | | Заочная форма обучения | | | | |
| | Всего | Лекции | Лабор. практ. зан. | Внеаудит. работа | Самост. работа | Всего | Лекции | Лабор. практ. зан. | Внеаудит. работа | Самост. работа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Организация стратегического управления. Горизонтальная корпорация т.д. | | | | | | | | | | |
| <i>Итоговое занятие помодулю2</i> | 12 | - | 2 | | 10 | - | - | - | | - |
| Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы) | 10 | - | - | - | 10 | 20 | - | - | - | 20 |
| Зачет | 4 | - | - | 4 | - | 4 | - | - | 4 | - |

**V.ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ
И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**

5.1.Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

| № п/п | Наименование рейтингов, модулей и блоков | Формируемые компетенции | Объем учебной работы | | | | | Форма контроля знаний | Количество баллов (min) | Количество баллов (max) |
|---|---|-------------------------|----------------------|-----------|-----------------------|---------------------------------------|----------------|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | | | Общая трудоемкость | Лекции | Лабор.-практ. занятия | Внеаудиторн. раб. и промежут. аттест. | Самост. работа | | | |
| Всего по дисциплине | | ОПК-2, ОПК-3, ПК-1 | 216 | 32 | 32 | 12 | 140 | Зачет | 51 | 100 |
| <i>I. Рубежный рейтинг</i> | | | | | | | | Сумма баллов за модули | 31 | 60 |
| Модуль 1. Основные элементы теории организации | | ОПК-2, ОПК-3, ПК-1 | 96 | 14 | 16 | 4 | 62 | | 15 | 30 |
| 1. | Теория организации и ее место в системе научного знания | | 14 | 2 | 2 | | 10 | Устный опрос, реферат | | |
| 2. | Организация как система | | 12 | 4 | 2 | | 6 | Устный опрос, кейс-задача | | |
| 3. | Классификация организаций | | 14 | 2 | 2 | | 10 | Устный опрос, кейс-задача | | |
| 4. | Система законов организации | | 14 | 2 | 2 | | 10 | Устный опрос, кейс-задача | | |
| 5. | Принципы организации | | 14 | 2 | 2 | | 10 | Устный опрос | | |
| 6. | Структурный подход к организации | | 12 | 2 | 4 | | 6 | Устный опрос, кейс-задача | | |
| Итоговый контроль знаний по темам модуля 1. | | | 12 | - | 2 | | 10 | Тестирование | | |
| Модуль 2. Основы проектирования организаций | | ОПК-2, ОПК-3, ПК-1 | 106 | 18 | 16 | 4 | 68 | | 15 | 30 |
| 1. | Организационная культура | | 12 | 4 | 2 | | 6 | Устный опрос, реферат, кейс-задача | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------|-----------|---|---|----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| 2. | Коммуникации в организациях | | 12 | 4 | 2 | | 6 | Устный опрос | | |
| 3. | Организационное проектирование | | 14 | 2 | 2 | | 10 | Устный опрос | | |
| 4. | Методы организационного проектирования | | 14 | 2 | 2 | | 10 | Устный опрос | | |
| 5. | Реорганизация: этапы и методы | | 14 | 2 | 2 | | 10 | Устный опрос | | |
| 6. | Эффективность организационных изменений | | 12 | 2 | 2 | | 8 | Устный опрос | | |
| 7. | Тенденции развития организаций | | 12 | 2 | 2 | | 8 | Устный опрос | | |
| Итоговый контроль знаний по темам модуля 2. | | | 4 | - | 2 | | 10 | Тестирование | | |
| II. Творческий рейтинг | | ОПК-2, ОПК-3 | 10 | - | - | - | 10 | | 2 | 5 |
| III. Рейтинг личностных качеств | | | | | | | | | 3 | 10 |
| IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований | | | | | | | | | + | + |
| V. Промежуточная аттестация | | ОПК-2, ОПК-3 | 4 | - | - | 4 | - | Зачет | 15 | 25 |

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно положению «О единых требованиях к контролю и оценке результатов обучения: Методические рекомендации по практическому применению модульно-рейтинговой системы обучения»

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

| Рейтинги | Характеристика рейтингов | Максимум баллов |
|---|---|-----------------|
| Рубежный | Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля. | 60 |
| Творческий | Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины. | 5 |
| Рейтинг личностных качеств | Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.) | 10 |
| Рейтинг сформированности прикладных практических требований | Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено». | + |

| | | |
|--------------------------|--|-----|
| Промежуточная аттестация | Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. | 25 |
| Итоговый рейтинг | Определяется путём суммирования всех рейтингов | 100 |

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

| | | | |
|----------------|--------------|----------------|-----------------|
| Не зачтено | Зачтено | Зачтено | Зачтено |
| менее 51 балла | 51-67 баллов | 67,1-85 баллов | 85,1-100 баллов |

5.2.3. Критерии оценки знаний студента на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;
- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 2)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Кузнецов, Ю.В. Теория организации [Текст]: учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Юрайт, 2012. - 365 с.
2. Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 848 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=325598>.

6.2. Дополнительная литература

1. Смирнов, Э.А. Теория организации: Учебное пособие / Э.А. Смирнов; Государственный Университет Управления. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 248 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=548741>
2. Балашов, А.П. Теория организации: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=369915>
3. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 329 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=405089>.

6.2.1. Периодические издания

1. Менеджмент в России и за рубежом. Журнал. Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/>
2. Менеджмент и бизнес-администрирование. Журнал. Режим доступа: <http://www.mba-journal.ru/>
3. Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. Научно-практический журнал. Режим доступа: <http://management.socionic.info/>
4. Российский журнал менеджмента. Научный журнал. Режим доступа: <http://www.rjm.ru/>
5. Управление персоналом. Деловой журнал. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>
6. Экономика и управление. Российский научный журнал. Режим доступа: <http://emi.spbume.ru/>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины «Менеджмент».

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с

тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

| Вид учебных занятий | Организация деятельности студента |
|------------------------|--|
| Лекция | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии. |
| Практические занятия | Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Решение и разбор ситуационных задач по алгоритму и др. |
| Самостоятельная работа | Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в той или иной теме дисциплины «Менеджмент». Подготовка рефератов на заданные темы. |
| Подготовка к зачету | При подготовке к зачету необходимо опираться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др., ориентируясь на перечень вопросов к зачету. |

6.3.2 Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа:
<http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Административно-управленческий портал. <http://www.aup.ru/management/>
2. Корпоративный менеджмент <http://www.cfin.ru>
3. Infomanagement: Менеджмент - Новости, Лекции, Статьи, Литература. <http://infomanagement.ru/>
4. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
5. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
6. Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://ecsocman.edu.ru>
7. HR-Portal: Сообщество HR-Профессионалов <http://hr-portal.ru/>
8. Pro-персонал <http://www.pro-personal.ru/>

9. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/

<http://www.consultant.ru/>

10. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

| | |
|--|---|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1** | Специализированная мебель на 100 посадочных мест. Рабочее место преподавателя: 2 стола, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. Набор демонстрационного оборудования: - проектор EPSON; - экран для проектора с электроприводом ScreenMedia; - ноутбук Asus 15.6"; - 2 акустические колонки Microlab. |
| Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 233** | Специализированная мебель для обучающихся на 30 посадочных мест. Столы, стулья, доска настенная, кафедра, мультимедийный проектор EPSON, экран проектора, аудио-система. |
| Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №117** | Специализированная мебель на 13 посадочных мест, доска магнитная, поворотная со стойкой, магниты в комплекте, кафедра, рабочее место преподавателя. Оборудование: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУ BROTHER (принтер, сканер, ксерокс), принтер лазерный XEROX. |
| Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ(читальные залы библиотеки)*** | Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 Гб DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 Гб, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acer v193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI |

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

| | |
|--|--|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1** | MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acдmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virusKasperskyEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019 |
|--|--|

| | |
|--|---|
| Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 233** | Операционная система Windows ПО MS Windows WinSTDR 7 Acdmc Legalization RUS OLP NL (GJC-00377) Акт на передачу прав №1553 от 18.05.11; Пакет программ Microsoft Office ПО MS Office Std 2010 Rus OLP NL Acdmc (021-09683) Акт на передачу прав №1553 от 18.05.11; |
| Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №117** | MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. -Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019 |
| Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ(читальные залы библиотеки)*** | Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно. MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcadmс. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019 Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов . Программа экранного доступа NDVA |

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата:

ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019

– ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015

– ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019

– ЭБС «Руконт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

– БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..

– БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;

– Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе eLibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20_ /20_ УЧЕБНЫЙ ГОД

Теория организации

дисциплина (модуль)

38.03.02 «Менеджмент»

направление подготовки/специальность

| |
|--|
| ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД) |
| |
| ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД) |
| |
| УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД) |
| |

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

| | |
|---|--------------------------|
| Кафедра экономической теории и экономики АПК _____ | Кафедра _____ _____ |
| от _____ № _____ Дата | от _____ № _____ дата |

Методическая комиссия экономического факультета

« ___ » _____ 20__ года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ Черных А.И.

Декан экономического факультета Наседкина Т.И.

« ___ » _____ 20__ г

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)**

\

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине «Теория организации»

Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – Производственный менеджмент

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

| Код контролируемой компетенции | Формулировка контролируемой компетенции | Этап (уровень) освоения компетенции | Планируемые результаты обучения | Наименование модулей и (или) разделов дисциплины | Наименование оценочного средства | |
|--------------------------------|---|--|---|--|----------------------------------|--------------------------|
| | | | | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| ОПК-2 | Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений | Первый этап (пороговый уровень) | Знать: методы принятия организационно-управленческих решений | Модуль 1. Основные элементы теории организации | Устный опрос | Зачет |
| | | | | Тестирование | | |
| | | | | Модуль 2. Основы проектирования организаций | Устный опрос | Зачет |
| | | | | Тестирование | | |
| | | Второй этап (продвинутый уровень) | Уметь: использовать различные приемы принятия управленческих решений с позиции их социальной значимости | Модуль 1. Основные элементы теории организации | Устный опрос | Зачет |
| | | | | Тестирование | | |
| | | | | Кейс-задачи | | |
| | | | | Модуль 2. Основы проектирования организаций | Устный опрос | |
| | | Тестирование | | | | |
| Кейс-задачи | | | | | | |
| Третий этап (высокий уровень) | Владеть: коллективными и индивидуальными методами принятия управленческих решений | Модуль 1. Основные элементы теории организации | Устный опрос | Зачет | | |
| | | Тестирование | | | | |
| | | Реферат | | | | |
| | | Модуль 2. Основы проектирования организаций | Устный опрос | | Зачет | |
| Тестирование | | | | | | |
| Реферат | | | | | | |
| ОПК-3 | Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами | Первый этап (пороговый уровень) | Знать: – виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; – факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; – методы проектирования организационных структур; – принципы распределения | Модуль 1. Основные элементы теории организации | Устный опрос | Зачет |
| | | | | Тестирование | | |
| | | | | Модуль 2. Основы проектирования организаций | Устный опрос | Зачет |
| | | | | | Тестирование | |

| | | | | | | | |
|------|---|-----------------------------------|--|--|--|-------|--------------|
| | организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | | функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; – критерии оценки эффективности проектируемых организационных структур | | | | |
| | | Второй этап (продвинутый уровень) | Уметь: – выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов; – применять методы проектирования организационных структур на практике; – распределять функции, полномочий и ответственности на основе их делегирования; – оценивать эффективность проектируемых организационных структур | Модуль 1. Основные элементы теории организации | Устный опрос | Зачет | |
| | | | | | Тестирование | | |
| | | | | Модуль 2. Основы проектирования организаций | Кейс-задачи | | |
| | | Третий этап (высокий уровень) | Владеть: – методами разработки и проектирования организационных структур управления; – навыками распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; – навыками оценки эффективности проектируемых организационных структур | | Устный опрос | Зачет | |
| | | | | | Модуль 1. Основные элементы теории организации | | Тестирование |
| | | | | | | | Реферат |
| | | | | Модуль 2. Основы проектирования организаций | Устный опрос | Зачет | |
| | | | | | Тестирование | | |
| | | | | | Реферат | | |
| ПК-1 | владеть навыками | Первый этап | Знать: основные теории | Модуль 1. Основные | Устный опрос | Зачет | |

| | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|---|--|---|--------------|--------------|---|
| использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. | (пороговый уровень) | мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, процессы групповой динамики и принципов формирования команды | элементы теории организации | Тестирование | Зачет | | |
| | | | Модуль 2. Основы проектирования организаций | Устный опрос Тестирование | | | |
| | Второй этап (продвинутый уровень) | Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | Модуль 1. Основные элементы теории организации | Устный опрос | Тестирование | Зачет | |
| | | | | Модуль 2. Основы проектирования организаций | | | Устный опрос Тестирование Кейс-задачи |
| | | | Модуль 1. Основные элементы теории организации | Устный опрос | Тестирование | Зачет | |
| | | | | Модуль 2. Основы проектирования организаций | | | Устный опрос Тестирование Кейс-задачи |
| | Третий этап (высокий уровень) | Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | Модуль 1. Основные элементы теории организации | Устный опрос | Тестирование | Зачет | |
| | | | | Модуль 2. Основы проектирования организаций | | | Устный опрос |
| | | | | | | | Устный опрос |
| | | | Устный опрос | | Тестирование | | |
| | | | Модуль 2. Основы проектирования организаций | Устный опрос | | Тестирование | Зачет |
| | | | | Устный опрос | Тестирование | | |

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

| Компетенция | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции) | Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания | | | |
|--------------|---|--|--|---|--|
| | | <i>Компетентность не сформирована</i> | <i>Пороговый уровень компетентности</i> | <i>Продвинутый уровень компетентности</i> | <i>Высокий уровень компетентности</i> |
| | | <i>Не зачтено</i> | <i>Зачтено</i> | <i>Зачтено</i> | <i>Зачтено</i> |
| ОПК-2 | <i>Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.</i> | <i>Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений не сформирована</i> | <i>Частично владеет способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений</i> | <i>Владеет способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений</i> | <i>Свободно владеет способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений</i> |
| | Знать: методы принятия организационно-управленческих решений; | Допускает грубые ошибки в использовании методов принятия организационно-управленческих решений | Может изложить основные методы принятия организационно-управленческих решений | Знает методы принятия организационно-управленческих решений | Аргументировано проводит сравнение методов принятия организационно-управленческих решений |
| | Уметь: использовать различные приемы принятия управленческих решений с позиции их социальной значимости | Не умеет использовать различные приемы принятия управленческих решений с позиции их социальной значимости | Частично умеет использовать различные приемы принятия управленческих решений с позиции их социальной значимости | Способен использовать различные приемы принятия управленческих решений с позиции их социальной значимости | Способен самостоятельно использовать различные приемы принятия управленческих решений с позиции их социальной значимости |
| | Владеть: коллективными и индивидуальными методами принятия управленческих решений | Не владеет коллективными и индивидуальными методами принятия управленческих решений | Частично владеет коллективными и индивидуальными методами принятия управленческих решений | Владеет коллективными и индивидуальными методами принятия управленческих решений | Свободно владеет коллективными и индивидуальными методами принятия управленческих решений |
| ОПК-3 | <i>Способность проектировать организационные структуры, участвовать</i> | <i>Демонстрирует неспособность проектировать организационные</i> | <i>Частично способен проектировать организационные структуры, участвовать</i> | <i>Способен проектировать организационные структуры,</i> | <i>Способен самостоятельно систематически проектировать</i> |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| <p><i>в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</i></p> | <p><i>структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</i></p> | <p><i>в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</i></p> | <p><i>участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</i></p> | <p><i>организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</i></p> |
| <p>Знать: 1) виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; 2) факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; 3) методы проектирования организационных структур; 4) принципы распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; 5) критерии оценки эффективности</p> | <p>Допускает грубые ошибки при характеристике видов организационных структур, их основных преимуществ и недостатков; факторов, влияющих на выбор вида организационной структуры; принципов распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; при воспроизводстве методов построения организационных структур; демонстрирует фрагментарное знание критериев оценки эффективности</p> | <p>Может охарактеризовать виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; выявить и описать факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; может изложить методы построения организационных структур; принципы распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; описать критерии оценки эффективности проектируемых</p> | <p>Знает виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; методы построения организационных структур; принципы распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; критерии оценки эффективности проектируемых организационных структур</p> | <p>Свободно определяет виды организационных структур, уверенно характеризует их основные преимущества и недостатки; свободно выявляет и описывает факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; аргументировано осуществляет выбор методов построения организационных структур; принципов распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; критериев оценки эффективности</p> |

| проектируемых организационных структур | проектируемых организационных структур | организационных структур | | проектируемых организационных структур |
|--|---|---|--|--|
| <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов; 2) применять методы проектирования организационных структур на практике; 3) распределять функции, полномочий и ответственности на основе их делегирования; 4) оценивать эффективность проектируемых организационных структур | <p>Не способен выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов; не умеет применять методы построения организационных структур на практике; не способен распределять функции, полномочий и ответственности на основе их делегирования; не умеет оценивать эффективность проектируемых организационных структур</p> | <p>Частично владеет способностью выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов; частично умеет применять методы построения организационных структур на практике; частично умеет распределять функции, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать эффективность проектируемых организационных структур</p> | <p>Способен выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов; применять методы построения организационных структур на практике; распределять функции, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать эффективность проектируемых организационных структур</p> | <p>Самостоятельно может выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов; применять методы построения организационных структур на практике; распределять функции, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать эффективность проектируемых организационных структур</p> |
| <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) методами разработки и проектирования организационных структур управления; 2) навыками распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; 3) навыками оценки эффективности | <p>Не владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; методами разработки и проектирования организационных структур управления; навыками оценки эффективности проектируемых организационных структур</p> | <p>Частично владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; методами разработки и проектирования организационных структур управления; навыками оценки эффективности проектируемых организационных структур</p> | <p>Владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; методами разработки и проектирования организационных структур управления; навыками оценки эффективности проектируемых организационных структур</p> | <p>Свободно владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; методами разработки и проектирования организационных структур управления; навыками оценки эффективности проектируемых организационных структур</p> |

| | проектируемых организационных структур | | | структур | |
|-------------|---|--|---|--|---|
| ПК-1 | владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | Не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, не умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | Частично владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | Свободно владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры |
| | Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, процессы групповой динамики и принципы формирования команды | Допускает грубые ошибки, излагая основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, процессы групповой динамики и принципы формирования команды | Может изложить основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, процессы групповой динамики и принципы формирования команды | Знает содержание основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, процессов групповой динамики и принципов формирования команды | Аргументировано излагает основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, процессы групповой динамики и принципы формирования команды |
| | Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику | Не умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | С некоторыми ошибками умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику | Способен проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику | Способен самостоятельно проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику |

| | организационной культуры | | организационной культуры | организационной культуры | организационной культуры |
|--|---|---|---|--|---|
| | <p>Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> | <p>Не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> | <p>Частично владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> | <p>Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> | <p>Свободно владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> |

3. 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

Перечень вопросов для определения входного рейтинга

1. Характерные черты и стадии менеджмента. Роль менеджмента в процессах управления организацией;
2. Методы производственного менеджмента;
3. Основные функции менеджмента;
4. Понятие и сущность структуры управления. Звено, ступень управления;
5. Классификация структур управления;
6. Принципы построения структур управления;
7. Делегирование управленческих полномочий;
8. Кадры управления;
9. Сущность и значение материального стимулирования персонала. Основные принципы организации оплаты труда;
10. Сущность нематериального стимулирования персонала. Методы нематериального стимулирования персонала;
11. Понятие и сущность организационной культуры;
12. Характеристика основных типов организационных культур;
13. Принципы формирования организационной культуры;
14. Методы поддержания организационной культуры;
15. Понятие конфликта. Методы управления конфликтами;
16. Понятие стресса. Методы управления стрессами;
17. Управление деловым общением. Правила критики;
18. Стили управления. Характеристика стилей управления;
19. Понятие и сущность мотивации;
20. Власть и лидерство в организации.

Критерии оценивания:

1) от 3 до 5 баллов или «зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт;

2) от 0 до 2 баллов или «не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные вопросы; при условии отсутствия ответа на вопросы.

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ: методы принятия организационно-управленческих решений; виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки; факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры; методы проектирования организационных структур; принципы распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; критерии оценки эффективности проектируемых организационных структур; основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, процессы групповой динамики и принципов формирования команды.

Тесты

1. Управление - это:

- Руководство производственной деятельностью, сбытом, финансами, персоналом и др.
- Воздействие субъекта управления на объект управления для приведения его в заданное состояние и направленное на достижение поставленных целей
- Это специфический вид труда, направленный на регулирование производства
- Морально-этические рычаги воздействия субъекта управления на объект управления

2. Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в

- Наличии взаимодействия с внешней средой
- Наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром
- Отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами
- Замкнутости элементов системы самих на себя

3. Исследователи психологической школы полагали, что

- Уровень производительности труда зависит от уровня удовлетворенности работников своим трудом
- Сочетание четко разработанных операций и хорошей заработной платы ведут к повышению производительности труда
- Оплата должна воздействовать на психологию рабочего
- Четко разработанные рабочие операции ведут к повышению производительности труда

4. С точки зрения А. Файоля и "процессного подхода" управление является

- Деятельностью по обеспечению достижения организацией поставленных целей
- Процессом, состоящим из серии непрерывно взаимосвязанных действий
- Целеполагающей деятельностью в организации
- Набором последовательно выполняемых функций: планирование, организация, распоряжение, координация и контроль

5. Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению по Файолю?

- Независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)
- Организация работ
- Планирование работ
- Контроль

6. Основной принцип ситуационного подхода к управлению

- Возможность применения научных достижений к конкретным условиям
- Анализ случаев из практики управления
- Использование целенаправленных приемов в конкретной ситуации
- Интеграция различных подходов к управлению

7. Дайте определение понятию «неформальная организация»

- Способ организованности, построенный на социальной формализации связей, статусов и норм
- Спонтанно сложившаяся система социальных связей, норм и действий, являющихся продуктом длительного межличностного общения
- Определенный набор целесообразно ориентированных стандартов поведения определенных лиц в определенных ситуациях
- Совокупность оборудования, квалификационных навыков и соответствующих научно-технических знаний, необходимых для осуществления желаемых преобразований в информации материалах или людях

8. Отличительной чертой формальной организации является

- Сознательная координация действий двух или более лиц
- Отсутствие единства в действиях ее членов
- Жесткое давление на ее членов
- Наличие должностных инструкций и предписаний

9. Укажите основные причины возникновения неформальных организаций

- Необходимость удовлетворения людьми социальных потребностей
- Наличие и высокая интенсивность конфликтов в организации
- Совместно выработанное решение руководства организации и профсоюза
- Ограниченность и недостаточность формальной организации

10. Каков главный признак неформальной организации?

- Существование лидера в организации
- Отношения между людьми, не зафиксированные в организационных положениях
- Социально-психологическое отношение между людьми
- Противодействия решениям, принятым администрацией

11. Укажите пример линейной соподчиненности работников аппарата управления

- Бригадир овощеводческой бригады – главному инженеру
- Управляющий отделением – главному экономисту

12. Какой тип структуры системы управления позволяет наилучшим образом сочетать качество решения и ответственность за его принятие:

- Линейная структура

- Функциональная структура
- Матричная структура
- Дивизиональная структура

13. Объект теории организации – это:

- Регулируемые и самоорганизующиеся процессы, происходящие в общественных организационных системах, совокупность организационных отношений как по вертикали, так и по горизонтали
- Способность к саморегулированию, к соответствующему воздействию и преобразованию внешней среды в интересах собственного жизнеобеспечения
- Существенные связи и отношения, обуславливающие процессы самоорганизации и упорядочения в подсистемах общества.

14. Метод теории организаций – это:

- Набор теоретико-познавательных и логических принципов и категорий, а также научного инструментария для исследования системы организационных отношений
- Регулируемые и самоорганизующиеся процессы, происходящие в общественных организационных системах, совокупность организационных отношений как по вертикали, так и по горизонтали
- Общие, частные и специфические закономерные тенденции, действующие в организационных системах, механизм их проявления и использования различными субъектами управления.

15. Какие принципы организации относятся к общим (выберите 4 правильных ответа):

- Принцип обратной связи
- Принципы стратегического состояния организации
- Принцип развития
- Принципы динамического состояния организации
- Принцип соревновательности, конкуренции
- Ситуационные принципы
- Принцип дополнительности

16. Основоположник бюрократической модели организации:

- Ф. Тейлор
- М. Вебер
- Х. Файоль

17. Какие законы организации относятся к частным (выберите 2 правильных ответа)?

- закон состязательности кадров управления.
- закон соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта.
- общий закон учета системы потребностей.
- непрерывность, ритмичность в движении производственных фондов.
- объективный закон приоритета целого над частью.

18. К факторам внешней среды прямого воздействия относят (укажите 5 правильных ответов):

- поставщиков трудовых, финансовых, информационных, материальных и прочих ресурсов
- потребителей
- природные факторы
- органы государственной власти и управления
- социально-политические факторы
- состояние экономики
- местную администрацию
- конкурентов
- цели и задачи

19. Формулировка закона: каждая система (биологическая или социальная) стремится сохранить себя (выжить) и использует для достижения этого весь свой потенциал (ресурс). Что это за закон?

- Закон самосохранения
- Закон синергии
- Закон развития

20. К общенаучным методам анализа организационных проблем относят (укажите 3 правильных ответа):

- Моделирование
- Эксперимент
- Абстрагирование
- Акклиматизация
- Кристаллохимический анализ

21. Какие факторы внешней среды влияют на организацию опосредованно?

- Косвенные
- прямые

22. По мнению А. Богданова, предметом организационной науки являются:

- Общие организационные принципы и законы
- Частные организационные принципы и законы
- Специфические организационные принципы и законы

23. В каких сферах деятельности не допускается создание холдинг-компаний (выберите 3 правильных ответа)?

- в сфере транспорта (кроме железнодорожного и трубопроводного)
- в оборонной промышленности
- в сельскохозяйственном производстве и его технологическом обеспечении
- в общественном питании, бытовом обслуживании населения
- во всех сферах материального производства
- в торговле товарами производственно-технического назначения

24. Случайный обмен информацией и чувствами, происходящий между людьми всякий раз, когда они встречаются, называется:

- внутриличностная коммуникация
- коммуникация в малой группе
- общественная коммуникация
- личностная коммуникация

- межличностная коммуникация

25. Выберите основные 3 этапа организационного проектирования:

- изучение соотношения между централизацией и децентрализацией
- анализ действующей организационной структуры
- анализ и оценка аппарата управления
- оценка эффективности организационных структур
- проектирование организационных структур
- анализ функций управления

26. Структура организации — это:

- декомпозиция системы посредством расчленения целого на составляющие элементы
- некая совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, обладающая свойствами целостности, эмерджентности и устойчивости
- логическая взаимосвязь и взаимозависимость уровней управления и подразделений, построенная в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации

27. Коммуникации как явление представляют собой:

- фактические отношения работников друг к другу, к клиентам, поставщикам, потребителям
- установленные нормы (правила, инструкции, принципы, закономерности, положения) отношений между людьми в рамках организаций при выполнении ими закрепленных функций

28. Выберите 2 основных подхода при изменении культуры:

- добиться от людей в организации принятия новых верований и ценностей
- включить новых людей в организацию и социализировать их
- изменить стратегию организации
- изменить дизайн помещения организации

29. Какой тип управления организацией определяется набором таких характеристик, как гибкая структура; динамичные, нежестко определенные задачи; готовность к изменениям; самоконтроль и контроль коллег; многонаправленность коммуникаций?

- механистический тип управления
- органический тип управления

30. Какие их перечисленных функций организационной культуры относятся к группе функций, определяемых внутренним состоянием формального механизма организации (выберите 6 правильных ответов)?

- ориентация на потребителя
- охранная
- функция регулирования партнерских отношений
- интегрирующая
- приспособления экономической организации к нуждам общества
- регулирующая
- адаптивная
- замещающая
- образовательная и развивающая

31. Второй закон А. Богданова называется:

- законорганизованности-дезорганизованности
- законрасхождения
- законсинергии

32. Кто является субъектом управленческой деятельности?

- Менеджер
- Персонал
- Предприниматель

33. От каких факторов зависит эффективность внутриорганизационной коммуникации:

- индивидуальных и организационных
- индивидуальных и внешних
- внешних и внутренних
- организационных и внешних

34. Какие группы показателей могут быть использованы при оценке эффективности организационной структуры (выберите 3 правильных ответа)?

- показатели, характеризующие содержание и организацию процесса управления, в том числе непосредственные результаты и затраты управленческого труда
- показатели, характеризующие уровень централизации и децентрализации структуры управления
- показатели, характеризующие рациональность организационной структуры и ее технико-организационный уровень
- показатели, характеризующие эффективность системы управления, выражающиеся через конечные результаты деятельности организации и затраты на управление
- показатели, характеризующие специфику управленческого и производственного труда

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

| Процент правильных ответов | Оценка |
|-----------------------------------|---|
| 90 – 100 % | <i>От 9 до 12 баллов и/или «отлично»</i> |
| 70 – 89 % | <i>От 5 до 8 баллов и/или «хорошо»</i> |
| 50 – 69 % | <i>От 1 до 4 баллов и/или «удовлетворительно»</i> |
| менее 50 % | <i>0 баллов и/или «неудовлетворительно»</i> |

Вопросы для устного опроса по темам учебной дисциплины

1. Теория организации: объект, предмет.
2. Теория организаций в системе наук.
3. Факторы эффективной организации. «Система-4» Р. Лайкерта.
4. Теория организационного потенциала.
5. Определение понятия «система». Классификация систем по уровню сложности.
6. Факторы внешней среды организации.
7. Типы организаций в зависимости от способа формирования.
8. Коммерческие организации. Понятие, виды, сущность.
9. Классификация социальных организаций.
10. Основные правовые формы хозяйственных организаций. Полное товарищество. Товарищество на вере. Унитарное предприятие.
11. Организационные формы: банк, биржа, джоббер, картель, консорциум, концерн, корпорация, синдикат, трест, финансово-промышленная группа, холдинг-компания.
12. Управление синергетическим эффектом. Основные показатели созидательного синергетического эффекта.
13. Динамическое равновесие.
14. Закон композиции-пропорциональности.
15. Классификация принципов. Частные принципы.
16. Принципы организационного аудита.
17. Определение понятия организационной структуры и принципы ее построения.
18. Дивизиональная структура управления. Департаментизация.
19. Элементы коммуникации.
20. Виды коммуникации в организации
21. Источники информации. Внешняя и внутренняя информация.
22. Субъективная организационная культура.
23. Факторы организационного проектирования.
24. Последовательность перехода от целей организации к организационной структуре.
25. Методы проектирования и корректировки организационных структур: метод аналогии, метод структуризации целей.
26. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта.
27. Свойства личности, черты характера и формы их проявления.
28. Понятие и сущность процесса социализации личности в организации. Стадии процесса социализации.
29. Понятие коллектива. Условия формирования коллективов.
30. Социально-психологический климат коллектива. Влияние социально-психологического климата коллектива на эффективность его работы.

Критерии оценивания.

3 балла и/или «отлично»: ставится студенту за правильный, полный и развернутый ответ, он должен продемонстрировать отличное знание студентом

материала лекций, основной и дополнительной литературы;

2 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на вопрос, который должен быть полным и продемонстрировать достаточное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы; допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов;

1 балл и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на вопрос; изложение теоретического материала приводится с ошибками, неточно или схематично; появляются затруднения при ответе на дополнительные вопросы;

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от ответа; отсутствие минимальных знаний по вопросу; присутствуют грубые ошибки в ответе, которые студент не способен исправить даже с помощью рекомендаций преподавателя.

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ: использовать различные приемы принятия управленческих решений с позиции их социальной значимости; выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов; применять методы проектирования организационных структур на практике; распределять функции, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать эффективность проектируемых организационных структур; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Тесты

1. Объектуправления – это:

- Физическое или юридическое лицо, от которого исходит воздействие
- Физические и юридические лица, системы, процессы, на которые направлено воздействие
- Нечто или инекто, оказывающее воздействие

2. Кто из перечисленных ниже исследователей рассматривал бюрократию как типичный случай организации управленческого труда?

- Макс Вебер
- Огюст Конт
- Абрахам Маслоу
- Карл Маркс
- Виктор Врум

3. Какой из подходов не относится к известным школам в управлении?

- Новая экономическая политика
- Научное управление
- Административное управление
- Человеческие отношения

4. Одним из достижений классической школы управления было создание

- Методов стимулирования производительности труда
- Методов нормирования труда
- Условий трудовой деятельности работников

- Универсальных принципов управления

5. Важным достижением школы научного управления является

- Анализ рабочих операций
- Разработка методов математического моделирования
- Разработка способов психологической совместимости работников
- Разработка методов мотивации труда

6. Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению по Файоллю?

- Независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)
- Организация работ
- Планирование работ
- Контроль

7. Укажите наиболее характерные особенности формальной организации

- Случайный характер возникновения
- Принципиальная безличность и рациональность
- Нечеткость границ и непостоянство состава
- Отсутствие общих целей членов организации

8. Какие факторы не относятся к внешней среде прямого воздействия?

- Колебания валютных курсов
- Конкуренты
- Поставщики
- Потребители

9. Примером внешней среды для фирмы "Дженерал Моторс" может служить

- Структура компании "Дженерал Моторс", поставщики материалов и оборудования, применяемая технология
- Поставщики материалов, законы, регулирующие ценообразование и найм рабочей силы, действия фирм "Форд", "Тойота", "Крайслер"
- Поставщики материалов, закон о пенсионном обеспечении, действия фирм "Бош", "Сименс"
- Месторасположение компании, инфляция в экономике, международное положение, действия фирмы "Шелл" (производство нефтепродуктов)

10. Определите основные характеристики внешней среды для организации

- Сложность и подвижность
- Взаимосвязанность факторов, сложность
- Взаимосвязанность и неопределенность

11. Сущность линейной структуры управления состоит в том, что ...

- Для выполнения отдельных специализированных функций выделяют специальные звенья или отдельных исполнителей
- Организуются временные творческие коллективы для выполнения определенных программ или решения конкретных проблем
- Каждый работник управления выполняет все функции руководства данным участком производства, а у подчиненного есть только один руководитель

- Одинаковые по специализации подразделения независимо от территориального расположения объединяются в цехи

12. Что можно отнести к основным преимуществам функциональной структуры организации?

- Уменьшенное время прохождения информации
- Личная подотчетность одному лицу
- Специализация деятельности руководителей
- Единство и четкость распорядительства

13. Правила использования сравнительного метода (выберите 4 правильных ответа):

- Сравнить взаимосвязанные, однородные и соизмеряемые события
- Выявлять не только признаки сходства, но и признаки отличия
- Выявлять многообразие типов связи организации с внешней и внутренней средой;
- Сравнить только по значимым признакам;
- Использовать восхождение от абстрактного к конкретному
- Сравнить неизвестное с известным

14. Основные единичные организационные формы организаций (выберите 4 правильных ответа):

- Банк
- Биржа
- Ассоциация
- Завод
- Синдикат
- Картель
- Венчур
- Концерн

15. Предмет теории организации – это:

- Общие, частные и специфические закономерные тенденции, действующие в организационных системах, механизм их проявления и использования различными субъектами управления
- Законы организации и субъективные законы для организации
- Условия для благоприятного действия законов, предвидения и прогнозирования развития организационных процессов.

16. Основные организационные формы организации (выберите 4 правильных ответа):

- Банк
- Биржа
- Ассоциация
- Завод
- Синдикат
- Картель
- Венчур
- Концерн

17. К принципам статического состояния организации относятся (выберите 3 правильных ответа):

- принцип приоритета цели
- принцип приоритета персонала
- принцип приоритета функций над структурой
- принцип приоритета структуры над функциями
- принцип приоритета субъекта управления над объектом
- принцип приоритета объекта управления над субъектом

18. Какие из перечисленных организаций относятся к правительственным (укажите 2 правильных ответа)?

- Администрация Президента РФ
- частное предприятие
- Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств
- Министерство сельского хозяйства РФ

19. Какие законы организации относятся к специфическим (выберите 4 правильных ответа)?

- закон информированности-упорядоченности
- закон состоятельности кадров управления
- закон дифференциации и универсализации функций
- закон единства анализа и синтеза
- закон синергии
- закон пропорциональности и композиции
- закон развития

20. Основатель административной школы управления:

- Х. Файоль
- Ф. В. Тейлор
- М. Вебер

21. Какая организация предоставляет помещения, гарантии, расчетные и информационные услуги для сделок с ценными бумагами или товарами, получает за это комиссионные от сделок и формирует определенные ограничения на торговлю?

- Банк
- Биржа
- Венчур

22. Задача — это:

- конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе
- предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки
- направление деятельности организации

23. Основные роли менеджера в организации (выберите 3 правильных ответа)

- информационная роль
- исследовательская роль
- управленческая роль
- роль по принятию решения

- коммуникационная роль

24. Сколько уровней имеет организационная культура

- Три
- Два
- Четыре

25. Укажите компонент социальной системы, отличающий ее от биологических систем:

- Процессы
- Человек
- Вещи
- Духовные ценности

26. Сколько уровней социальной среды вы знаете?

- Пять
- Шесть
- Четыре
- Три

27. Коммуникация, которая осуществляется между организацией и теми образованиями, которые существуют вне ее, называется:

- внешнеоперативная коммуникация
- коммуникация в малой группе
- общественная коммуникация
- внутреннеоперативная коммуникация
- межличностная коммуникация

28. Выберите 2 основных подхода к построению организации:

- Ситуационный
- Механистический
- Системный
- Органический

29. Коммуникации как процесс представляют собой:

- фактические отношения работников друг к другу, к клиентам, поставщикам, потребителям
- установленные нормы (правила, инструкции, принципы, закономерности, положения) отношений между людьми в рамках организаций при выполнении ими закрепленных функций

30. Основные цели организационного проектирования (выберите 3 правильных ответа):

- создание новой системы
- определение численности административно-управленческого состава
- частичное усовершенствование существующей организационной системы
- определение характера соподчиненное между звеньями организации
- определение типа структуры управления
- радикальное преобразование существующей организационной системы

31. Общие системообразующие факторы социальных систем (укажите 5 правильных вариантов ответа):

- общая цель всей совокупности компонентов

- подчинение целей каждого компонента общей цели
- социальная мобильность компонентов
- выполнение компонентами своих функций
- отношения субординации и координации
- наличие принципа обратной связи
- организационная деятельность социальных систем

32. Динамическое состояние организации не включает этот этап жизненного цикла организации:

- Рождение
- Рост
- Зрелость
- Старение
- Ликвидация
- Возрождение

33. Целостная система, включающая все виды, формы и уровни общественного сознания, образования и воспитания, религии, науки, нравственности — это:

- духовная культура
- материальная культура
- народная культура

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

| Процент правильных ответов | Оценка |
|-----------------------------------|---|
| 90 – 100 % | <i>От 9 до 12 баллов и/или «отлично»</i> |
| 70 – 89 % | <i>От 5 до 8 баллов и/или «хорошо»</i> |
| 50 – 69 % | <i>От 1 до 4 баллов и/или «удовлетворительно»</i> |
| менее 50 % | <i>0 баллов и/или «неудовлетворительно»</i> |

Вопросы для устного опроса по темам учебной дисциплины

1. Методы теории организации.
2. Основные положения научного управления.
3. Теория административного поведения. Исследования Г. Саймона.
4. Теория институтов и институциональных изменений.
5. Системные свойства организации: целостность, эмерджентность, гомеостазис.
6. Внутренняя среда организаций как открытых систем.
7. Типы организаций в зависимости от выполняемых функций.

8. Бюрократическая организация. Характеристики бюрократической организации.
9. Некоммерческие организации. Понятие, виды, сущность.
10. Основные правовые формы хозяйственных организаций. Потребительский кооператив. Фонд. Учреждение. Ассоциации и союзы.
11. Закон как устойчивая, объективная связь явлений и событий. Общие, частные и специфические законы.
12. Определения закона развития. Развитие и жизненный цикл организации.
13. Статическое равновесие.
14. Закон информированности-упорядоченности.
15. Принципы рационализации.
16. Принципы статического и динамического состояния организации.
17. Классификация структур систем управления.
18. Проектные структуры. Матричные структуры, их достоинства и недостатки.
19. Помехи и барьеры коммуникации.
20. Сети коммуникаций.
21. Требования к информации в организации.
22. Объективная организационная культура.
23. Механистический подход к проектированию организационных структур.
24. Взаимосвязь стратегии и структуры организации.
25. Природа конфликта в организации. Причины конфликта.
26. Динамика конфликта.
27. Ролевое поведение человека в организации. Социальная и трудовая направленность личности.
28. Механизмы социализации и адаптации человека в организации.
29. Виды коллективов. Формальные и неформальные коллективы.

Критерии оценивания.

3 балла и/или «отлично»: ставится студенту за правильный, полный и развернутый ответ, он должен продемонстрировать отличное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы;

2 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на вопрос, который должен быть полным и продемонстрировать достаточное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы; допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов;

1 балл и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на вопрос; изложение теоретического материала приводится с ошибками, неточно или схематично; появляются затруднения при ответе на дополнительные вопросы;

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от ответа; отсутствие минимальных знаний по вопросу; присутствуют грубые ошибки в ответе, которые студент не способен исправить даже с помощью рекомендаций преподавателя.

Кейс-задачи

Задание 1

Приведите в качестве примера любую социальную организацию. Рассмотрите эту организацию с позиций системного подхода и выделите основные составляющие внутренней и внешней среды.

Задание 2

Среди элементов (факторов) внутренней и внешней среды выделите только те элементы, которые оказывают наиболее выраженное влияние на эффективность функционирования:

- университета;
- хлебокомбината;
- кафе;
- фитнес-клуба.

Задание 3

Рассмотрите любую выбранную вами организацию как совокупность пяти подсистем: управляющей, обеспечивающей, преобразующей, сбытовой и обслуживающей. Каковы основные функции каждой из этих подсистем? Какие подразделения или отдельные должности могут входить в каждую из этих подсистем?

Задание 4

Ознакомьтесь с приведенными ниже ситуациями. Укажите, какая из составляющих внутренней и внешней среды изменяется, на какие другие составляющие повлияет это изменение и каким образом:

- за счет внедрения новой технологии трудоемкость изготовления единицы продукции снизилась на 30%;
- поставщики сырья повысили цены на 10%;
- спрос на продукцию резко повысился;
- на должность руководителя организации назначен новый директор;
- на Камчатке произошло извержение вулкана;
- один из сотрудников отдела сбыта ушел в отпуск;
- в налоговый кодекс РФ внесены изменения: вдвое снижена ставка налога на прибыль;
- у инженера Иванова сломался компьютер;
- предприятие-конкурент в результате шпионажа завладело важным производственным ноу-хау.

Задание 5

Рассмотрите свою студенческую группу как социальную организацию. Выделите основные этапы жизненного цикла этой организации. На каком этапе она находится сейчас? Можно ли сделать прогноз по дальнейшим этапам её жизненного цикла?

Задание 6

Выберите организационно-правовую форму:

- для небольшого магазина бытовой техники;
- мастерской по ремонту обуви;
- крупного предприятия, производящего обувь;
- стоматологической клиники;
- строительной организации.

Задание 7

Определите, о каких формах интеграции предприятий идет речь в каждой из ситуаций, приведенных ниже:

- инвестор хочет объединить под своим финансовым контролем разнопрофильные организации;

- руководители трех фирм-производителей однородной продукции встречаются в неформальной обстановке и достигают устной договоренности о единых ценах на определенный вид продукции;

- необходимо реализовать достаточно масштабный проект в короткие сроки. Для реализации проекта требуются значительные ресурсы. Ни одна из компаний не может обеспечить выполнения такого грандиозного проекта. В результате для выполнения проекта объединяются несколько крупных компаний;

- в рамках интегрированной структуры объединились юридически независимые субъекты гостиничного бизнеса, для того, чтобы предлагать своим клиентам богатый выбор роскошных гостиниц по всему миру в сопровождении безукоризненного сервиса в лучших традициях.

Задание 8

Оцените организационную культуру университета, в котором вы учитесь:

- определите, какие составляющие организационной культуры выражены в университете наиболее ярко;

- оцените, какие функции выполняет и не выполняет существующая организационная культура;

- выявите методы формирования организационной культуры, которые использует и не использует руководство, и какие методы вы бы порекомендовали для развития организационной культуры;

- оцените, является ли организационная культура БелГАУ сильной, обоснуйте свою точку зрения;

- сформулируйте, что означает для вас данное учебное заведение.

Задание 9

Оцените организационную культуру учебной группы, в которой вы учитесь:

- перечислите ценностные ориентации, разделяемые всей группой;

- сформулируйте ваше отношение к лекциям, семинарам, зачетам и экзаменам;

- существует ли этика делового общения? Перечислите наиболее ходовые выражения в группе;

- каков стиль управления группой и мотивация учебного труда со стороны деканата, преподавателей, старосты, неформальных групп?

- как используется свободное от аудиторных занятий время в составе всей группы, в составе малых групп, индивидуально?

Задание 10

Определите, действие какого из основополагающих законов наблюдается в описанной ниже ситуации. Поясните свой ответ.

Компания «Хеппиленд» столкнулась с проблемной ситуацией при выводе на рынок нового напитка. Была рецептура, был вкус, но не было достойной упаковки. В фирму пришел молодой дизайнер и выдал идею, равной которой, по словам представителей компании, на рынке до сих пор не было. К этому парню все прониклись колоссальным уважением. Этот специалист сплотил вокруг себя творческий коллектив. Иногда этой команде было достаточно получаса, чтобы сгенерировать несколько новых перспективных идей, в то время как раньше каждый из сотрудников вынашивал новые идеи месяцами.

Критерии оценивания.

3 балла и/или «отлично»: ставится студенту в случае полной проработки описанной управленческой ситуации и полного выполнения поставленных заданий. Студент дает правильный, полный и развернутый ответ. При этом студент свободно владеет профессиональной терминологией, умеет аргументировано обосновать выбранный вариант решения, демонстрирует умение увязать теоретический материал с практической ситуацией.

2 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на поставленные задания. Могут быть допущены незначительные неточности, или ответ недостаточно полный. При этом студент владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса.

1 балл и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на поставленные в задании вопросы. Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может аргументированно обосновать свои решения.

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от выполнения заданий кейса; при наличии грубых ошибок в решении поставленных задач, в случае отсутствия минимальных знаний по изучаемой проблемной ситуации или неспособности применить теоретические знания для решения кейса.

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ: коллективными и индивидуальными методами принятия управленческих решений; методами разработки и проектирования

организационных структур управления; навыками распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; навыками оценки эффективности проектируемых организационных структур; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Тесты

1. Субъект управления – это:

- Физическое или юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие
- Физические и юридические лица, системы, процессы, на которые направлено воздействие
- Нечто или некто, испытывающее воздействие

2. Классическая (административная) школа в управлении ставила своей целью

- Создание универсальных принципов управления
- Согласование работы финансового аппарата на предприятии с производством и маркетингом
- Создание нового стиля управления
- Рассмотрение администратора как профессии

3. "Отцом научноуправления" часто называют

- А. Г. Ганта - он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание
- Ф. Тейлора - он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений
- Фрэнка и Лилиан Гильбертов - они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего
- А. Файоля - он опубликовал книгу "Общее и промышленное управление", где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования

4. В чем цель управления на основе человеческих ресурсов?

- Повышение профессиональной подготовки
- Самоуправление для самоудовлетворения трудом
- Улучшение морального климата для повышения производительности
- Обеспечение участия подчиненных в процессе принятия решений и контроле

5. Вклад школы научного управления в развитие теории и практики менеджмента заключается в

- создании системы научной организации труда, основанной на анализе процессов труда рабочих и их организации

- разработке универсальных принципов управления организацией
- обосновании необходимости изучения поведения человека в деятельности организации
- разработке подходов к решению комплексных проблем управления с использованием экономико-математических методов

6. Какое из определений понятия «организация» является верным?

- Организация – это исторически сложившаяся форма регулирования общественной жизни
- Организация – это искусственное объединение людей институционального характера, занимающее определенное положение в обществе и предназначенное для выполнения какой-либо цели
- Организация – это группа индивидов, отличающихся особой культурой, существующая независимо от других групп
- Организация – это относительно устойчивая совокупность людей, отличающихся одинаковыми чертами условий и образа жизни, общностью норм и ценностей

7. Какие из указанных факторов не относятся к внутренней среде организации?

- Структура
- Технология
- Цели
- Конкуренты

8. Какие факторы формируют социокультурную среду организации?

- Нравственные и религиозные нормы
- Обычаи и традиции
- Распределение по видам деятельности
- Миграционная активность населения

9. Как формулируется понятие "задача"?

- Работа, которая должна быть выполнена
- Работа, которую необходимо выполнить, используя мотивацию
- Предписанная работа, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки
- Работа, которая должна быть выполнена в срок

10. Организационная структура - это:

- Совокупность отраслей и устойчивых связей между ними
- Совокупность функций и устойчивых связей между ними
- Совокупность исполнительных звеньев и устойчивых связей между ними
- Совокупность производственных, обслуживающих и вспомогательных подразделений и устойчивых связей между ними

11. При формировании структур управления необходимо принимать во внимание следующее:

- Количество уровней управления. Степень формальности их взаимодействия. Степень централизации. Сложность организационной структуры
- Сложность организационной структуры

- Сколько может потребоваться уровней управления, насколько формальным должно быть взаимодействие
- Степень централизации, все ли вопросы должно решать высшее руководство

12. Определите основные этапы построения организации

- Определение характера выполняемой работы
- Определение характера выполняемой работы. Распределение работы между отдельными позициями менеджмента. Классификация позиций менеджмента, построение на этой основе логических групп управления
- Классификация позиций менеджмента, построение на этой основе логических групп управления
- Распределение работы между отдельными позициями менеджмента

13. Основоположник школы научного управления:

- М. Вебер
- Х. Файоль
- Ф. Тейлор

14. К общим законам организации относятся следующие (выберите 5 правильных ответов):

- Закон социальной гармонии
- Закон развития
- Закон синергии
- Закон пропорциональности – композиции
- Закон соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта
- Закон самосохранения
- Общий закон учета системы потребностей
- Закон состоятельности кадров управления

15. Категории теории организации условно можно разделить на следующие группы (укажите 3 правильных ответа):

- Общенаучные
- Общие для большинства социальных наук
- Специфические
- Преимущественно отражающие организационные процессы и явления, происходящие в социальных и социально-экономических системах
- Раскрывающие процессы организации и самоорганизации социальных систем
- Раскрывающие технологию организаторской деятельности

16. Формулировка закона: для любой системы (технической, биологической или социальной) существует такой набор ресурсов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее ресурсов (технологий, персонала, компьютеров и т. д.), либо существенно меньше. Что это за закон?

- закон самосохранения
- закон синергии
- закон развития

17. Теория организации как научная и учебная дисциплина выполняет ряд функций (укажите 4 правильных ответа):

- Планирование
- Познавательная
- Методологическая
- Мотивация
- Координирование
- Рационально-организующая
- Прогностическая

18. Основные причины, побуждающие людей вступать в неформальные организации (укажите 5 правильных ответов):

- чувствопринадлежности
- защита
- социальныйконтроль
- симпатия
- общиезадачи
- взаимопомощь
- общение

19. К принципам динамического состояния организации относятся следующие (выберите 3 правильных ответа):

- принцип приоритета цели
- принципприоритетаперсонала
- принцип приоритета функций над структурой
- принцип приоритета структуры над функциями
- принцип приоритета субъекта управления над объектом
- принцип приоритета объекта управления над субъектом

20. Основные внутренние переменные организации (укажите 5 правильных ответа):

- Задачи
- Цели
- Информационнаясистема
- Структура
- Власть
- Технология
- Стратегия
- Люди

21. Формулировка закона: каждая система (биологическая или социальная) стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла. Чтоэтозакон?

- законсамосохранения
- законсинергии
- законразвития

22. Основные этапы жизненного цикла организации (выберите 6 правильных ответов):

- рождение

- определени цели
- зрелость
- детство
- объединение
- юность
- старение
- реорганизация
- возрождение

23. Коммуникационный процесс в организации или в группе приводит к выполнению и реализации следующих функций коммуникации (выберите 4 правильных ответа):

- информативная функция
- управляющая функция
- экспрессивная функция
- координирующая функция
- контрольная функция
- мотивационная функция
- организационная функция

24. Вся сфера материальной деятельности общества и ее результаты (орудия и средства труда, вещи, материально-предметная деятельность, материально-предметные отношения, искусственная среда, социальные организации) — это:

- духовная культура
- материальная культура
- народная культура

25. Предметом организационной науки, с точки зрения А. Богданова, должны стать:

- частные организационные принципы и законы
- общие организационные принципы и законы
- специфические организационные принципы и законы

26. Какой тип управления организацией характеризуется набором таких характеристик, как негибкая структура; четко определенные, стандартизированные и устойчивые задачи; сопротивление изменениям; иерархическая система контроля; командный тип коммуникаций, идущий сверху вниз?

- механистический тип управления
- органический тип управления

27. Основные признаки организационной культуры (укажите 3 правильных ответа):

- Относительность
- Всеобщность
- Устойчивость
- Объективность
- Неформальность
- Формальность

28. Согласно какому закону А. Богданова расширение хозяйственного целого зависит от наиболее отстающей его части:

- первомузакону
- второмузакону

29. Основные стратегии повышения эффективности внутри-организационной коммуникации (выберите 3 правильных ответа)

- объединить неформальных лидеров в одном структурном подразделении
- развить коммуникационные навыки сотрудников
- выработать в организации систему поощрений
- развить у сотрудников чисто технические навыки коммуникации
- поощрять открытую коммуникацию в организации

30. Основные методы проектирования организационных структур (выберите 4 правильных ответа):

- метод аналогий
- метод дедукции
- экспертный метод
- метод вопросов и ответов
- метод структуризации целей
- метод организационного моделирования
- мозговая атака»

31. Согласно Гражданскому кодексу Российской Федерации юридическим лицом признается организация, которая (выберите 5 правильных ответов):

- зарегистрирована в установленном порядке
- планирует масштаб своей деятельности исходя из выделенных государством средств
- имеет самостоятельный баланс или смету
- имеет расчетный счет в банке
- предназначена для человека
- имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество
- создается для удовлетворения социальных потребностей и интересов своих членов
- объединяет двух лиц и более для осуществления предпринимательской деятельности
- выполняет возложенные обязанности

32. Как называется коммуникация с другим человеком, когда индивидуумы действуют и как принимающая, и как посылающая сторона?

- внутриличностная коммуникация
- коммуникация в малой группе
- общественная коммуникация
- личностная коммуникация
- межличностная коммуникация

33. Основные ситуационные факторы проектирования организационной системы (выберите 5 правильных ответов):

- размер организации
- задачи организации
- технологии
- государство
- внешняя среда
- конкуренты
- стратегия организации
- культура организации
- потребности, интересы, установки, уровень квалификации, мотивации и дисциплинированности работников

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

| Процент правильных ответов | Оценка |
|-----------------------------------|---|
| 90 – 100 % | <i>От 9 до 12 баллов и/или «отлично»</i> |
| 70 – 89 % | <i>От 5 до 8 баллов и/или «хорошо»</i> |
| 50 – 69 % | <i>От 1 до 4 баллов и/или «удовлетворительно»</i> |
| менее 50 % | <i>0 баллов и/или «неудовлетворительно»</i> |

Вопросы для устного опроса по темам учебной дисциплины

1. Функции теории организации.
2. Принципы организационного построения А.Файоля.
3. Теория Гласиера.
4. Современные направления теоретических разработок.
5. Открытые и закрытые системы. Свойства организаций как открытых систем.
6. Многообразие организаций. Основания для классификации организаций.
7. Понятие социальной организации. Характерные черты социальной организации.
8. Хозяйственные организации. Понятие и классификация.
9. Основные правовые формы хозяйственных организаций. Общество с ограниченной ответственностью. Общество с дополнительной ответственностью. Акционерное общество.
10. Основные типы фирм по функциональному назначению. Факторинговые фирмы. Инжиниринговые фирмы. Лизинговые фирмы.
11. Закон синергии как основной закон организации.
12. Механизм действия закона самосохранения. Устойчивость структуры и системы.
13. Закон анализа и синтеза. Взаимосвязь анализа и синтеза.

- 14.Классификация принципов. Общие принципы организации
- 15.Классификация принципов. Ситуационные принципы.
- 16.Система управления организацией. Управляющая и управляемая части организации.
- 17.Линейная структура управления. Линейно-штабная структура управления. Функциональное управление. Линейно-функциональное управление.
- 18.Управленческая коммуникация. Роль коммуникации в организации.
- 19.Модели коммуникации.
- 20.Организационные факторы, влияющие на коммуникацию в организации.
- 21.Понятие и структура организационной культуры.
- 22.Значение и задачи организационного проектирования.
- 23.Органический подход к проектированию организационных структур.
- 24.Ошибки организационного проектирования.
- 25.Понятие конфликта. Типы конфликта.
- 26.Структурные методы разрешения конфликта.
- 27.Понятие и сущность процесса адаптации.
- 28.Личность менеджера и ее роль в организации.
- 29.Механизмы образования формальных и неформальных коллективов. Стадии формирования коллектива.

Критерии оценивания.

3 балла и/или «отлично»: ставится студенту за правильный, полный и развернутый ответ, он должен продемонстрировать отличное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы;

2 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на вопрос, который должен быть полным и продемонстрировать достаточное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы; допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов;

1 балл и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на вопрос; изложение теоретического материала приводится с ошибками, неточно или схематично; появляются затруднения при ответе на дополнительные вопросы;

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от ответа; отсутствие минимальных знаний по вопросу; присутствуют грубые ошибки в ответе, которые студент не способен исправить даже с помощью рекомендаций преподавателя.

Примерный перечень тем рефератов

1. Школа научного управления.
2. Классическая (административная) школа управления.
3. Школа науки управления.
4. Школа человеческих отношений.
5. Бихевиористская школа.
6. Бюрократическая теория управления.

7. Процессный подход к управлению.
8. Системный подход к управлению.
9. Ситуационный подход к управлению.
10. Количественный подход к управлению.
11. Истоки возникновения науки об управлении.
12. Опыт организации и управления предприятиями в СССР.
13. Особенности современного российского менеджмента.
14. Европейская модель управления.
15. Американская модель управления.
16. Японская модель управления.
17. Модель организационной культуры Хофстида.
18. Модель организационной культуры Лэйна и Дистефано.
19. Модель организационной культуры Оучи.
20. Модель организационной культуры Хенди.

Критерии оценивания:

3 балла и/или «отлично»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

2 балла и/или «хорошо»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; реферат хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты реферата показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

1 балл и/или «удовлетворительно»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление реферата содержит небрежности; защита реферата показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: тема реферата представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление реферата с элементами заметных отступлений от общих

требований; во время защиты студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Вопросы к зачету.

1. Теория организации: объект, предмет.
2. Теория организаций в системе наук.
3. Факторы эффективной организации. «Система-4» Р.Лайкерта.
4. Теория организационного потенциала.
5. Определение понятия «система». Классификация систем по уровню сложности.
6. Факторы внешней среды организации.
7. Типы организаций в зависимости от способа формирования.
8. Коммерческие организации. Понятие, виды, сущность.
9. Классификация социальных организаций.
10. Основные правовые формы хозяйственных организаций. Полное товарищество. Товарищество на вере. Унитарное предприятие.
11. Организационные формы: банк, биржа, джоббер, картель, консорциум, концерн, корпорация, синдикат, трест, финансово-промышленная группа, холдинг-компания.
12. Управление синергетическим эффектом. Основные показатели созидательного синергетического эффекта.
13. Динамическое равновесие.
14. Закон композиции-пропорциональности.
15. Классификация принципов. Частные принципы.
16. Принципы организационного аудита.
17. Определение понятия организационной структуры и принципы ее построения.
18. Дивизиональная структура управления. Департаментизация.
19. Элементы коммуникации.
20. Виды коммуникации в организации
21. Источники информации. Внешняя и внутренняя информация.
22. Субъективная организационная культура.
23. Факторы организационного проектирования.
24. Последовательность перехода от целей организации к организационной структуре.
25. Методы проектирования и корректировки организационных структур: метод аналогии, метод структуризации целей.
26. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта.
27. Свойства личности, черты характера и формы их проявления.
28. Понятие и сущность процесса социализации личности в организации. Стадии процесса социализации.

29. Понятие коллектива. Условия формирования коллективов.
30. Социально-психологический климат коллектива. Влияние социально-психологического климата коллектива на эффективность его работы.
31. Методы теории организации.
32. Основные положения научного управления.
33. Теория административного поведения. Исследования Г.Саймона.
34. Теория институтов и институциональных изменений.
35. Системные свойства организации: целостность, эмерджентность, гомеостазис.
36. Внутренняя среда организаций как открытых систем.
37. Типы организаций в зависимости от выполняемых функций.
38. Бюрократическая организация. Характеристики бюрократической организации.
39. Некоммерческие организации. Понятие, виды, сущность.
40. Основные правовые формы хозяйственных организаций. Потребительский кооператив. Фонд. Учреждение. Ассоциации и союзы.
41. Закон как устойчивая, объективная связь явлений и событий. Общие, частные и специфические законы.
42. Определения закона развития. Развитие и жизненный цикл организации.
43. Статическое равновесие.
44. Закон информированности-упорядоченности.
45. Принципы рационализации.
46. Принципы статического и динамического состояния организации.
47. Классификация структур систем управления.
48. Проектные структуры. Матричные структуры, их достоинства и недостатки.
49. Помехи и барьеры коммуникации.
50. Сети коммуникаций.
51. Требования к информации в организации.
52. Объективная организационная культура.
53. Механистический подход к проектированию организационных структур.
54. Взаимосвязь стратегии и структуры организации.
55. Природа конфликта в организации. Причины конфликта.
56. Динамика конфликта.
57. Рольное поведение человека в организации. Социальная и трудовая направленность личности.
58. Механизмы социализации и адаптации человека в организации.
59. Виды коллективов. Формальные и неформальные коллективы.
60. Функции теории организации.
61. Принципы организационного построения А.Файоля.
62. Теория Гласиера.
63. Современные направления теоретических разработок.
64. Открытые и закрытые системы. Свойства организаций как открытых систем.

65. Многообразие организаций. Основания для классификации организаций.
66. Понятие социальной организации. Характерные черты социальной организации.
67. Хозяйственные организации. Понятие и классификация.
68. Основные правовые формы хозяйственных организаций. Общество с ограниченной ответственностью. Общество с дополнительной ответственностью. Акционерное общество.
69. Основные типы фирм по функциональному назначению. Факторинговые фирмы. Инжиниринговые фирмы. Лизинговые фирмы.
70. Закон синергии как основной закон организации.
71. Механизм действия закона самосохранения. Устойчивость структуры и системы.
72. Закон анализа и синтеза. Взаимосвязь анализа и синтеза.
73. Классификация принципов. Общие принципы организации
74. Классификация принципов. Ситуационные принципы.
75. Система управления организацией. Управляющая и управляемая части организации.
76. Линейная структура управления. Линейно-штабная структура управления. Функциональное управление. Линейно-функциональное управление.
77. Управленческая коммуникация. Роль коммуникации в организации.
78. Модели коммуникации.
79. Организационные факторы, влияющие на коммуникацию в организации.
80. Понятие и структура организационной культуры.
81. Значение и задачи организационного проектирования.
82. Органический подход к проектированию организационных структур.
83. Ошибки организационного проектирования.
84. Понятие конфликта. Типы конфликта.
85. Структурные методы разрешения конфликта.
86. Понятие и сущность процесса адаптации.
87. Личность менеджера и ее роль в организации.
88. Механизмы образования формальных и неформальных коллективов. Стадии формирования коллектива.

Критерии оценивания на зачете:

От 11 до 30 баллов и/или «зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый

практический опыт.

От 0 до 10 баллов и/или «не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

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

Процедура оценки знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются собеседования по темам дисциплины и тестовый контроль по итогам изучения каждого модуля.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменного-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;

- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;

- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;

- демонстрирует недостаточную системность знаний;

- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;

- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (экзамен или зачет).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

| Рейтинги | Характеристика рейтингов | Максимум баллов |
|-----------------|---|------------------------|
| Входной | Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии. | 5 |
| Рубежный | Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля. | 60 |
| Творческий | Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины. | 5 |
| Выходной | Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. | 30 |

| | | |
|---------------|--|-----|
| Общий рейтинг | Определяется путём суммирования всех рейтингов | 100 |
|---------------|--|-----|

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного (зачета) и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование, программированный опрос, в т.ч. с применением ПЭВМ и ТСО, решение комплексных и расчетно-графических задач и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения лабораторных и практических заданий.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка (зачёт) компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.