Автономная некоммерческая организация
высшего образования

Уральский институт фондового рынка

Кафедра менеджмента и маркетинга

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 02AA015500B9B277974BD4E8E7991CCA59
Владелец АНО ВО "УИФР"
Действителен с 08.04.2025 по 08.07.2026

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Рабочая программа дисциплины

для обучающихся по направлению
38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)
для всех направленностей (профилей) программы
по очной, заочной, очно-заочной формам обучения

Екатеринбург
2026

УДК
ББК
Л

Керимова Л.А., Шмидт А.Н. Теория организации: Рабочая программа дисциплины. - Екатеринбург: УИФР, 2026. - 60 с.

Рабочая программа как базовый элемент учебно-методического обеспечения по дисциплине составлена на основании ФГОС ВО и учебных планов УИФР по указанным направлениям и профилям подготовки.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры. Протокол заседания № 8 от 16 апреля 2026 г.

© Уральский институт фондового рынка.
Учебное издание
Формат 60Х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл. п.л. _____ Изд. № _____ Тираж ____ экз.
Заказ № ___
Отпечатано в Уральском институте фондового рынка

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Программно-методические материалы 4
1.1 Общая характеристика дисциплины 4
1.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы 4
1.3. Объем дисциплины и распределение часов по темам 5
1.4 Тематический план изучения дисциплины 8
1.5Темы занятий семинарского типа 14
Раздел 2. Самостоятельная работа студентов 17
2.1 Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся 17
2.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 19
Раздел 3. Учебно-методическое обеспечение дисциплины 24
Раздел 4. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине 26
4.1 Перечень компетенций, оценивание формирования которых предусмотрено в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине 26
4.3 Оценочные средства промежуточной аттестации для оценивания уровня формирования компетенций, соотнесенного с планируемыми результатами обучения по дисциплине: 42
4.4 Показатели и критерии оценивания текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины 55
4.5 Процедуры оценивания знаний, умений и навыков 58
4.6 Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 58
Раздел 5. Методические рекомендациипреподавателям по организации обучения, а также материально-техническая база, необходимая для освоения дисциплины 59
5.1 Интерактивные и инновационные технологии обучения 59
5.2 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине 59
Лист регистрации изменений в рабочей программе 60

РАЗДЕЛ 1. ПРОГРАММНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

1.1 Общая характеристика дисциплины

Дисциплина «Теория организации» включена в образовательную программу по указанному направлению и профилям подготовки.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций*:

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

*Примечание: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Цель изучения дисциплины и ее соответствие целям образовательной программы – формирование знаний, способностей осуществлять проектирование организационных структур, планирование и делегирование полномочий; формирование навыков организации групповой работы, диагностики и аудита организационных и человеческих ресурсов

Задачи изучения дисциплины:

- освоить основные приемы управления разработкой организационных структур, распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
- изучить приемы разработки и реализации стратегий управления человеческими ресурсами организаций;
- научиться использованию основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы;
- научиться проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

1.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Результатами обучения по дисциплине, соотнесенными с установленными в образовательной программе компетенциями и индикаторами достижения компетенций, являются:

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-1 Способен	ИДК-ОПК-1.5 Решает	Знать: базовые понятия теории

решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	профессиональные задачи на основе знания общих закономерностей управленческой теории в аспектах образования, устройства, функционирования и развития организаций	организации, принципы функционирования организационных систем Уметь: анализировать образование, устройство, функционирование и развитие организационных систем, решать профессиональные задачи на основе знания теории организации Владеть: навыками применения методов теории организации

Текущий контроль по дисциплине обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины. Он осуществляется в процессе проведения учебных занятий. Текущий контроль может реализоваться в форме выполнения контрольной работы.

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине. Промежуточная аттестация реализуется в форме экзамена.

Результаты освоения дисциплины достигаются за счет использования в процессе обучения активных и интерактивных методов и технологий формирования заданных компетенций у студентов.

Взаимосвязь индикаторов достижения с учебным материалом и вопросами промежуточной аттестации студентов

Индикаторы достижения компетенций	№ оценочного средства для текущего контроля (№ вопроса)	№ оценочного средства для промежуточной аттестации по уровням результатов освоения дисциплины: знать (З), уметь (У), владеть навыками (Н)		
		З	**У**	**Н**
ИДК-ОПК-1.5	Темы 1-17: Все вопросы для подготовки к текущему контролю	1-32	1-26	1-34

1.3. Объем дисциплины и распределение часов по темам

Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды занятий	Формы обучения		
	Очная	Заочная	Очно-заочная
Общая трудоемкость	180	180	180
Контактная работа (включая текущий	73	21	51

контроль успеваемости):			
- занятия лекционного типа (Лек)	36	10	24
- занятия семинарского типа (Сем)	36	10	26
- промежуточная аттестация	1	1	1
Самостоятельная работа (СР)	107	159	129
- в т.ч. курсовая работа	-	-	-
Форма промежуточной аттестации	экзамен	экзамен	экзамен

Распределение часов дисциплины по темам и видам работ

Очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего часов	Лек	Сем	СР
Раздел 1. Основы теории организации Тема 1. Теория организации в системе наук.	10	2	2	6
Тема 2. Понятие и сущность организации. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации	12	2	2	8
Тема 3. Жизненный цикл организации	12	2	2	8
Тема 4. Организационная культура	12	2	2	8
Раздел 2. Структуры Тема 5. Структурный подход к организации	14	2	2	10
Тема 6. Типы структур	12	2	2	8
Раздел 3. Функционирование Тема 7. Организационные коммуникации	12	2	2	8
Тема 8. Организация и методы принятия решений	12	2	2	8
Тема 9. Законы функционирования организации	12	2	2	8
Раздел 4. Функции управления Тема 10. Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии	8	2	2	4
Тема 11. Организация взаимодействия и полномочия	9	2	2	5
Тема 12. Мотивация	9	2	2	5
Тема 13. Контроль	9	2	2	5
Раздел 5. Организационное проектирование Тема 14. Анализ и формирование организационных структур управления	9	2	3	4
Тема 15. Реорганизация: этапы и методы	9	4	3	2
Тема 16. Эффективность организационных изменений	9	2	2	5
Тема 17. Перспективные направления развития ор-	9	2	2	5

ганизаций				
ИТОГО:	179	36	36	107

Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего часов	Лек	Сем	СР
Раздел 1. Основы теории организации Тема 1. Теория организации в системе наук.	10	0,5	0,5	9
Тема 2. Понятие и сущность организации. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации	12	0,5	0,5	11
Тема 3. Жизненный цикл организации	12	1	0,5	11
Тема 4. Организационная культура	12	1	0,5	11
Раздел 2. Структуры Тема 5. Структурный подход к организации	14	1	0,5	13
Тема 6. Типы структур	12	1	0,5	11
Раздел 3. Функционирование Тема 7. Организационные коммуникации	12	1	1	10
Тема 8. Организация и методы принятия решений	12	1	1	10
Тема 9. Законы функционирования организации	12	1	1	10
Раздел 4. Функции управления Тема 10. Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии	8	0,3	0,5	7,3
Тема 11. Организация взаимодействия и полномочия	9	0,3	0,5	8,3
Тема 12. Мотивация	9	0,3	0,5	8,3
Тема 13. Контроль	9	0,3	0,5	8,3
Раздел 5. Организационное проектирование Тема 14. Анализ и формирование организационных структур управления	9	0,3	0,5	8,3
Тема 15. Реорганизация: этапы и методы	9	0,3	0,5	8,3
Тема 16. Эффективность организационных изменений	9	0,3	0,5	8,3
Тема 17. Перспективные направления развития организаций	9	0,3	0,5	8,3
ВСЕГО:	179	10	10	159

Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего часов	Лек	Сем	СР
Раздел 1. Основы теории организации Тема 1. Теория организации в системе наук.	10	1	1	8,0

Тема 2. Понятие и сущность организации. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации	12	1	2	9,0
Тема 3. Жизненный цикл организации	12	1	2	9,0
Тема 4. Организационная культура	12	1	2	9,0
Раздел 2. Структуры Тема 5. Структурный подход к организации	14	2	2	10,0
Тема 6. Типы структур	12	2	2	8,0
Раздел 3. Функционирование Тема 7. Организационные коммуникации	12	2	2	8,0
Тема 8. Организация и методы принятия решений	12	2	2	8,0
Тема 9. Законы функционирования организации	12	2	2	8,0
Раздел 4. Функции управления Тема 10. Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии	8	1	1	6,0
Тема 11. Организация взаимодействия и полномочия	9	2	1	6,0
Тема 12. Мотивация	9	2	1	6,0
Тема 13. Контроль	9	1	1	7,0
Раздел 5. Организационное проектирование Тема 14. Анализ и формирование организационных структур управления	9	1	1	7,0
Тема 15. Реорганизация: этапы и методы	9	1	1	7,0
Тема 16. Эффективность организационных изменений	9	1	1	7,0
Тема 17. Перспективные направления развития организаций	9	1	2	6,0
ВСЕГО:	179	24	26	129

1.4 Тематический план изучения дисциплины

Раздел 1. Основы теории организации

Тема 1. Теория организации в системе наук. Система наук об организации. Основные этапы в цикле развития науки. Предмет теории и организации и его эволюция.

Место теории организации в структуре управленческих наук.

Основные направления развития теории организации.

Тема 2. Понятие и сущность организации. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации

Организация как процесс и организация как явление. Состав и содержание организационных отношений в компании.

Система и её основные свойства. Классификация систем.

Социальные организации. Хозяйственные организации.

Внутренняя среда организации, её компоненты, функционирование, регулирование. Системная модель внутренних переменных. Человеческие ресурсы как ключевой фактор системной модели внутренних переменных.

Внешняя среда организации. Значение внешней среды организации. Характеристики внешней среды. Среда прямого и косвенного воздействия.

Тема 3. Жизненный цикл организации

Понятие жизненного цикла организации. Концепции жизненного цикла.

Основные этапы жизненного цикла. Этап предпринимательства. Этап коллективности. Этап формализации и управления. Этап выработки структуры. Этап упадка. Особенности руководства на каждом этапе развития организации. Особенности управления человеческими ресурсами на каждом этапе развития организации. Юридические вопросы управления кадрами.

Стадии развития организации. Детство. Отрочество. Ранняя зрелость. Расцвет сил. Полная зрелость. Старение. Обновление.

Тема 4. Организационная культура

Организационная культура. Понятие организационной культуры. Характеристика организационной культуры. Влияние организационной культуры на процесс управления человеческими ресурсами организации.

Доминирующие культуры и субкультуры. Сильная и слабая культура.

Способы передачи культуры.

Изменение культуры организации.

Стратегия управления культурой.

Раздел 2. Структуры

Тема 5. Структурный подход к организации

Структура организации. Формальные и неформальные организации

Разделение труда. Вертикальное разделение труда. Горизонтальное разделение труда. Охват контролем. Нормы управляемости. Организация структуры кадровой службы.

Понятие департаментализации. Функциональная департаментализация. Территориальная департаментализация. Производственная департаментализация. Проектная департаментализация.

Централизация и децентрализация. Формирование горизонтальных связей

Тема 6. Типы организационных структур

Выбор структуры. Проектирование организационной структуры.

Жесткие структуры. Бюрократия. Функциональная организационная структура. Дивизиональная структура. Организационные структуры фирм, действующих на международных рынках. Особенности управления человеческими ресурсами в организациях с жесткой структурой.

Адаптивные структуры. Адаптивные и механистические организационные структуры. Проектная организация. Матричные структуры организации. Организация конгломератного типа. Интеграция структуры. Особенности управления человеческими ресурсами в организациях с адаптивной структурой.

Раздел 3. Функционирование

Тема 7. Организационные коммуникации

Процесс коммуникаций и эффективность управления. Коммуникации между организацией и ее средой. Коммуникации между уровнями и подразделениями.

Коммуникационный процесс. Элементы и этапы процесса коммуникаций. Обратная связь и помехи.

Межличностные коммуникации. Преграды на пути межличностных коммуникаций. Влияние межличностных коммуникаций на организацию управления человеческими ресурсами.

Организационные коммуникации. Преграды в организационных коммуникациях.

Тема 8. Организация и методы принятия решений

Взаимозависимость решений.

Природа процесса принятия решений. Понятие решения. Организационные решения. Запрограммированные решения. Незапрограммированные решения. Компромиссы. Особенности принятия решений при управлении человеческими ресурсами.

Подходы к принятию решений. Интуитивные решения. Решения, основанные на суждениях. Рациональные решения.

Рациональное решение проблем. Этапы рационального решения проблем. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений. Личностные оценки руководителя. Среда принятия решения. Информационные ограничения. Поведенческие ограничения.

Тема 9. Законы функционирования организации

Общее понятие о зависимостях, законах и закономерностях организации. Закон синергии. Закон самосохранения. Закон развития. Закон информированности-упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Закон композиции и пропорциональности.

Специфические законы социальной организации.

Принципы статической и динамической организации. Принципы рационализации.

Раздел 4. Функции управления

Тема 10. Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии

Стратегическое планирование. Сущность, функции и выгоды стратегического планирования. Сущность стратегии

Цели организации. Миссия организации. Ценности и цели высшего руководства. Характеристики целей

Оценка и анализ внешней среды. Экономические факторы. Политические факторы. Рыночные факторы. Технологические факторы. Международные факторы. Факторы конкуренции. Факторы социального поведения. Перечень внешних опасностей и возможностей.

Управленческое обследование внутренних сильных и слабых сторон организации. Маркетинг. Финансы (бухгалтерский учет). Операции (производство). Человеческие ресурсы как ключевой фактор внутренней среды. Особенности учета роли человеческих ресурсов организации. Культура и образ корпорации.

Изучение стратегических альтернатив. Ограниченный рост. Рост. Сокращение.

Выбор стратегии

Реализация стратегического плана. Тактика. Политика. Процедуры. Правила.

Управление реализацией стратегического плана и контроль над его выполнением. Бюджеты. Управление по целям.

Оценка стратегического плана. Оценка стратегии. Проверка соответствия стратегии и структуры.

Тема 11. Организация взаимодействия и полномочия

Делегирование, ответственность и полномочия. Делегирование. Ответственность в контексте делегирования. Влияние человеческого фактора на процесс делегирования полномочий.

Организационные полномочия. Концепции полномочий. Пределы полномочий. Полномочия и власть. Линейные и аппаратные (штабные) полномочия.

Эффективная организация распределения полномочий. Организация взаимоотношений между линейными и штабными полномочиями. Линейные полномочия и координация.

Препятствия к эффективному делегированию. Преодоление препятствий.

Тема 12. Мотивация.

Смысл и эволюция понятия мотивация. Современные теории мотивации. Первичные и вторичные потребности. Вознаграждения.

Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей по Маслоу. Теория потребностей МакКлелланда. Двухфакторная теория Герцберга.

Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий. Теория справедливости. Модель Портера-Лоулера. Мотивация и компенсация. Практическое применение теорий мотивации в современных условиях.

Тема 13. Контроль

Сущность и смысл контроля. Предварительный контроль. Текущий контроль. Заключительный контроль.

Процесс контроля. Установление стандартов. Сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами. Принцип исключения. Оценка информации о результатах. Особенности учета роли человеческого фактора в системах контроля.

Действия. Ничего не предпринимать. Устранить отклонения. Пересмотр стандартов.

Поведенческие аспекты контроля. Возможные негативные последствия

Проведение эффективного контроля. Характеристики эффективного контроля. Стратегическая направленность контроля. Ориентация на результаты. Соответствие делу. Своевременность контроля. Гибкость контроля. Простота контроля. Экономичность контроля.

Контроль на международном уровне.

Информационно-управляющие системы в планировании и контроле. Проектирование ИУС. Повышение эффективности ИУС.

Раздел 5. Организационное проектирование

Тема 14. Анализ и формирование организационных структур управления

Значение и задачи организационного проектирования.

Основные методологические принципы.

Процесс формирования организационной структуры. Формирование общей структурной схемы. Разработки состава основных подразделений и связей между ними. Регламентация организационной структуры. Подбор кадров.

Методы проектирования структур. Метод аналогий. Экспортно-аналитический метод. Метод структуризации целей. Метод организационного моделирования.

Оценка эффективности организационных проектов. Оценка по степени соответствия достигаемых результатов установленным целям производственно-хозяйственной организации (начиная с уровня выполнения плановых заданий). Оценка по степени соответствия процесса функционирования системы объективным требованиям к его содержанию, организации и результатам.

Показатели, используемые при оценках эффективности аппарата управления и его организационной структуры. Субъективный и объективный факторы оценки.

Корректировка организационных структур. Причины корректировки организационных структур. Этапы корректировки

Тема 15. Реорганизация: этапы и методы

Понятие реорганизации.

Этапы реорганизации. Подготовка. Сбор информации и определение проблем. Выработка общего и полного понимания решаемых проблем. Организационно-техническое проектирование. Социальное проектирование. Преобразования. Проблема сопротивления изменениям.

Методы управления на этапе преобразований. Моделирование процесса. Информационное проектирование. Календарное планирование. Квалификационные матрицы. Информационное проектирование. Создание бригад. Своевременное обучение. Системы обратной связи. Создание системы контроля. Постоянная корректировка процесса. Измерение проводимых работ. Управление проектом.

Тема 16. Эффективность организационных изменений

Понятие эффективности. Критерии эффективности и время.

Эффективность как оптимальный баланс между различными видами деятельности по приобретению и использованию ресурсов. Учет роли человеческих ресурсов.

Краткосрочные критерии организационной эффективности. Среднесрочные критерии организационной эффективности. Долгосрочные критерии организационной эффективности.

Тема 17. Перспективные направления развития организаций

Современные тенденции развития организаций. Развитие интегрированных операционных систем. Развитие организационных структур. Развитие систем управления качеством. Развитие систем стимулирования. Стабилизация состава работников. Вовлечение работников в управление. Особенности вовлечения работников в управление различными типами организаций.

Направления модификации организационных структур управления. Осуществление децентрализации производственных и сбытовых операций. Нововведенческая экспансия, поиск новых рынков и диверсификация операций. Дебюрократизация.

Современные требования к реорганизации управления. Ориентация на предвидение. Интеграция и перекрещивание функций. Глобализация. Распространение информационных технологий. Ориентация на акционера. Гибкость и адаптивность. Ведущая роль клиента. Ориентация на создание добавленной стоимости и качество работы. Ускорение выхода продукции. Возрастание роли инноваций и предпринимательства.

1.5Темы занятий семинарского типа

Раздел 1. Основы теории организации

Тема 1. Теория организации в системе наук.

1. Основные этапы в цикле развития науки.
2. Место теории организации в структуре управленческих наук.
3. Основные направления развития теории организации.

Тема 2. Понятие и сущность организации.

1. Организация как процесс и организация как явление. Состав и содержание организационных отношений в компании.

2. Система и её основные свойства. Классификация систем.

3. Внутренняя среда организации.

4. Внешняя среда организации.

Тема 3. Жизненный цикл организации

1. Понятие жизненного цикла организации. Концепции жизненного цикла.

2. Основные этапы жизненного цикла.

Стадии развития организации.

Тема 4. Организационная культура

1. Организационная культура.
2. Доминирующие культуры и субкультуры. Сильная и слабая культура.
3. Способы передачи культуры.
4. Изменение культуры организации. Стратегия управления культурой.

Раздел 2. Структуры

Тема 5. Структурный подход к организации

1. Структура организации.
2. Разделение труда.
3. Понятие департаментализации.
4. Централизация и децентрализация. Формирование горизонтальных связей.

Тема 6. Типы организационных структур

1. Выбор структуры.
2. Проектирование организационной структуры.
3. Жесткие структуры.
4. Бюрократия.
5. Функциональная организационная структура.

6. Дивизиональная структура.
7. Организационные структуры фирм, действующих на международных рынках.
8. Адаптивные структуры. Адаптивные и механистические организационные структуры.
9. Проектная организация. Матричные структуры организации.
10. Организация конгломератного типа. Интеграция структуры.

Раздел 3. Функционирование

Тема 7. Организационные коммуникации

1. Процесс коммуникаций и эффективность управления.
2. Коммуникационный процесс.
3. Межличностные коммуникации.
4. Организационные коммуникации.

Тема 8. Организация и методы принятия решений

1. Природа процесса принятия решений.
2. Подходы к принятию решений.
3. Рациональное решение проблем.
4. Взаимозависимость решений.

Тема 9. Законы функционирования организации

1. Общее понятие о зависимостях, законах и закономерностях организации.
2. Основные законы. Определяющие функционирование организации.
3. Специфические законы социальной организации.
4. Принципы статической и динамической организации.
5. Принципы рационализации.

Раздел 4. Функции управления

Тема 10. Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии

1. Стратегическое планирование.
2. Этапы стратегического планирования.
3. Реализация стратегического плана.
4. Управление реализацией стратегического плана и контроль над его выполнением.
5. Оценка стратегического плана. Оценка стратегии. Проверка соответствия стратегии и структуры.

Тема 11. Организация взаимодействия и полномочия

1. Делегирование, ответственность и полномочия.
2. Организационные полномочия.
3. Эффективная организация распределения полномочий.

4. Препятствия к эффективному делегированию. Преодоление препятствий.

Тема 12. Мотивация
1. Современные теории мотивации.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Мотивация и компенсация.

Тема 13. Контроль
1. Сущность и смысл контроля. Виды контроля.
2. Процесс контроля.
3. Поведенческие аспекты контроля.
4. Проведение эффективного контроля.
5. Контроль на международном уровне.
6. Информационно-управляющие системы в планировании и контроле.

Раздел 5. Организационное проектирование

Тема 14. Анализ и формирование организационных структур управления
1. Процесс формирования организационной структуры.
2. Методы проектирования структур.
3. Оценка эффективности организационных проектов.
4. Показатели, используемые при оценках эффективности аппарата управления и его организационной структуры.
5. Корректировка организационных структур.

Тема 15. Реорганизация: этапы и методы
1. Понятие реорганизации.
2. Этапы реорганизации.
3. Методы управления на этапе преобразований.

Тема 16. Эффективность организационных изменений
1. Понятие эффективности. Критерии эффективности и время.
2. Краткосрочные критерии организационной эффективности.
3. Среднесрочные критерии организационной эффективности.
4. Долгосрочные критерии организационной эффективности.

Тема 17. Перспективные направления развития организаций
1. Современные тенденции развития организаций.
2. Направления модификации организационных структур управления.
3. Современные требования к реорганизации управления.

РАЗДЕЛ 2. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

2.1 Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Виды самостоятельной работы: конспектирование первоисточников и другой учебной и научной литературы; проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с тестами и вопросами для самопроверки; подготовка к зачету или экзамену.

перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся: методические указания по самостоятельной работе студентов по данной дисциплине (в библиотеке вуза); учебная и методическая литература в библиотеке и электронной библиотеке вуза; отведенное для самостоятельной работы время занятий в компьютерных классах вуза, включая работу со специализированным программным обеспечением, информационными справочными системами.

Формы самостоятельной работы студентов по темам

Разделы и темы дисциплины	Виды самостоятельной работы
Раздел 1. Основы теории организации Тема 1. Теория организации в системе наук.	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Тема 2. Понятие и сущность организации. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Тема 3. Жизненный цикл организации	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Тема 4. Организационная культура	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Раздел 2. Структуры Тема 5. Структурный подход к	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе);

организации	работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Тема 6. Типы структур	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Раздел 3. Функционирование Тема 7. Организационные коммуникации	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Тема 8. Организация и методы принятия решений	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Тема 9. Законы функционирования организации	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Раздел 4. Функции управления Тема 10: Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Тема 11: Организация взаимодействия и полномочия	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Тема 12: Мотивация	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Тема 13: Контроль	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Раздел 5. Организационное	проработка учебного материала (по конспек-

проектирование Тема 14. Анализ и формирование организационных структур управления	там лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Тема 15. Реорганизация: этапы и методы	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Тема 16. Эффективность организационных изменений	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации
Тема 17. Перспективные направления развития организаций	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к текущей аттестации

2.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Самостоятельная работа студентов развивает самостоятельность мышления, способствует формированию научных интересов, приобретению навыков самостоятельной работы с литературой, приобщает к научно-исследовательской деятельности, помогает освоить практику написания научных трудов, технику научной работы, работы со специализированным программным обеспечением, приемы оформления текста рукописи и т. д.

Занятия семинарского типа в значительной степени ориентируются на применение полученных во время лекции знаний, на отработку и систематизацию предметных и общеучебных способов деятельности (умений), способов оптимального поиска и переработки информации. Самостоятельные работы студентов с использованием опорных методических материалов (методические рекомендации, методические указания, тетради на печатной основе, инструкции, алгоритмические предписания в содержании информационных технологий и др.) задают ориентировочную основу учебной деятельности, позволяют оперативно корректировать их работу, оказывать индивидуальную помощь и поддержку, совершенствовать ее качество. Все это в конечном итоге позволяет на основе оперативной обратной связи повысить управляемость учебным процессом.

Подготовку к каждому занятию семинарского типа каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержа-

ние предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура занятия семинарского типа

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы занятие может состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.

2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме занятия.

3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.

4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.

5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Примерная продолжительность — до 15 минут.

Вторая часть — выступление студентов с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса.

Примерная продолжительность — 20-25 минут.

После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам.

Примерная продолжительность – до 15-20 минут.

Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а замет идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии семинарского типа преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Примерная продолжительность – 15-20 минут.

Занятие семинарского типа заканчивается подведением итогов. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

Примерная продолжительность — 5 минут.

Практические советы по подготовке презентации, доклада

– готовьте отдельно: печатный текст + слайды + раздаточный материал

– слайды – визуальная подача информации, которая должна содержать минимум текста, максимум изображений, несущих смысловую нагрузку, выглядеть наглядно и просто;

– текстовое содержание презентации – устная речь или чтение, которая должна включать аргументы, факты, доказательства и эмоции;

– рекомендуемое число слайдов 17-22;

– обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего; план сообщения; краткие выводы из всего сказанного; список использованных источников;

– раздаточный материал – должен обеспечивать ту же глубину и охват, что и живое выступление: люди больше доверяют тому, что они могут унести с собой, чем исчезающим изображениям, слова и слайды забываются, а раздаточный материал остается постоянным осязаемым напоминанием; раздаточный материал важно раздавать в конце презентации; раздаточный материалы должны отличаться от слайдов, должны быть более информативными.

Доклад, согласно толковому словарю русского языка Д.Н. Ушакова: «… сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материл, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию».

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям вуза и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключение, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчики должны знать и уметь:

– сообщать новую информацию; использовать технические средства;

– хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы;

– четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут);

– иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления

Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов, живую интересную форму изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио-визуальных и визуальных материалов.

Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Виды самостоятельной работы студентов, обеспечивающие реализацию цели и решение задач данной дисциплины:

- подготовка к семинарским занятиям;
- изучение тем в рамках самостоятельной работы;
- выполнение контрольных и творческих заданий;
- подготовка и сдача зачета (и/или экзамена).

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемой дисциплины, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на приобретение навыков применения теоретических знаний на практике.

Структура самостоятельной работы включает три основных этапа: подготовительный или ориентировочный, исполнительный и контрольно-диагностический. В рамках указанных этапов последовательно выполняются следующие учебные действия: анализ учебного задания и сроков его выполнения, поиск способов и средств его выполнения; планирование хода выполнения задания и прогнозирование возможных затруднений, проверка, оценка и самооценка полученных результатов. Структуру самостоятельной работы студенты не только должны знать, но и применять эти знания в своей деятельности.

Процесс изучения учебного предмета можно рассматривать как последовательное погружение студента в содержание изучаемого материала под "весом" собственных знаний. Однако в нем выделяются три этапа, качественно различных по своим задачам и видам выполняемых действий.

1-вый этап Рассмотрение выделенных компонентов текста учебной литературы. Задача: понять все, что бросается в глаза и легко запоминается, и разделить текст на интересное, главное и второстепенное.

На этом этапе не требуется прилагать усилия для заучивания чего-либо. Обозревается весь учебный предмет, но пропускаются не только подробности, а даже большая часть текста. Процесс изучения начинается ознакомлением со структурой учебного материала. Она анализируется на протяжении

этапа все подробнее и подробнее вплоть до первого продумывания категориального аппарата.

Перелистывать материал нужно внимательно, не пропуская страниц. Полезно задерживаться на интересном, но не останавливаться надолго, не прилагать ощутимых усилий для запоминания увиденного и прочитанного, но пытаться сопоставить его с тем, что уже знакомо, и понять его смысл. Если не получилось, то, не задерживаясь, нужно идти дальше. После того как выписаны термины и определения, следует пролистать учебник еще раз и прочесть вслух, четко произнося слова, все термины и их определения. Это поможет научиться правильно произносить новые слова.

2-й этап. Беглое чтение всего учебного материала. Задача: понять все что можно понять, не углубляясь в тщательный разбор, основное внимание уделяя теоретической части материала.

На этом этапе выполняется, беглое сквозное чтение всей теоретической части учебного материала, чтобы выявить и понять основные категории, взаимосвязи между ними. Для выполнения поставленной задачи студентам рекомендуется:

Бегло два раза прочесть всю теоретическую часть. При этом читать только основной текст, при чтении нигде не задерживаться, непонятные места пропускать, не прилагать усилия для запоминания прочитанного, стараться следить только за основным смыслом, содержанием текста. Быстро прочтя все от начала до конца, студент не успеет забыть то, что было вначале, и представит себе общую картину.

После этого студент вдумчиво должен прочесть, еще один раз, отмечая на полях непонятные места трех степеней сложности.

К первой степени сложности относят материал, который можно понять при самостоятельном разборе, так как имеется достаточно информации в той же главе. Вторую степень сложности представляет материал, который тоже можно понять самостоятельно, но для этого нужно обращаться и к другим главам учебника. К третьей степени сложности относится материал, заставляющий студента обратиться к другому источнику или к преподавателю, поскольку информации, найденной в учебнике, ему оказалось мало.

3-тий этап. Медленное чтение и разбор неясных вопросов. Задача: разобраться в сложном, материале, обратить внимание на взаимосвязи между понятиями. При этом выполняются следующие действия:

Медленное чтение всего учебника и разбор непонятных вопросов первой степени сложности. При необходимости пользоваться карандашом и бумагой. Читать все, ничего не пропуская.

Медленное чтение всего учебника и разбор непонятных вопросов второй степени сложности.

Для нахождения ответов на непонятные вопросы третьей степени сложности обратиться к дополнительной литературе или к преподавателю.

Самостоятельная работа на лекции

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом.

Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции.

Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

РАЗДЕЛ 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

Яськов Е.Ф. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Яськов Е.Ф.— Электрон.текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 271 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8588 .— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература

Тюрина, А. Д. Теория организации : учебное пособие / А. Д. Тюрина. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 c. — ISBN 978-5-9758-1813-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81059.html (дата обращения: 25.01.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Электронно-библиотечная система: по паролю. URL: http://www.iprbookshop.ru/ Предусмотрен режим для слабовидящих.

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы (информационные технологии), используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

– Microsoft Windows (лицензионное).

– Офисный пакет программ MicrosoftOffice, включающий текстовый редактор MicrosoftWord, электронную таблицу MicrosoftExcel, программу для подготовки презентаций MicrosoftPowerPoint, браузер InternetExplorer (лицензионное).

– Программный продукт 1С: Предприятие (лицензионное, отечественное производство)

– Информационная справочная система и база данных «КонсультантПлюс» http://www.consultant.ru/» (доступ по паролю) (отечественное производство)

– Студенческий информационно-справочный портал "ГарантОбразование" https://edu.garant.ru/ (доступ свободный) (свободно распространяемое);

– Научная электронная библиотека – база данных eLIBRARY.RU https://elibrary.ru/ (доступ свободный);

– Scopus – единая база данных рецензируемой научной литературы. www.scopus.com (доступ свободный);

– Открытые базы данных Минфина России https://www.minfin.ru/ru/opendata/ (свободно распространяемое).

Особенности учебно-методического обеспечения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов для таких студентов производится с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально. Предусмотрено в случае необходимости создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей, альтернативную версию медиаконтентов, предусмотрена возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотрена доступность управления контентом с клавиатуры.

РАЗДЕЛ 4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Перечень компетенций, оценивание формирования которых предусмотрено в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

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

4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом опроса

Раздел 1. Основы теории организации

Тема 1. Теория организации в системе наук.

1. Дайте краткую характеристику теории организаций и смежных наук.
2. Охарактеризуйте систему наук об организации.
3. Каковы основные этапы в цикле развития науки?
4. Каков предмет теории и организации и как происходила его эволюция?
5. Какое место занимает теория организации в структуре управленческих наук?
6. Назовите основные направления развития теории организации

Тема 2. Понятие и сущность организации. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации

1. Что представляет собой организация как процесс и организация как явление?
2. Что такое система и каковы её основные свойства? Приведите классификацию систем.
3. Какие основные переменные в организации следует учитывать руководству?
4. Почему руководство обязано осознавать взаимосвязь внутренних переменных?
5. Проведите различие между средой прямого воздействия и средой косвенного воздействия.
6. Рассмотрите основные факторы среды прямого воздействия.
7. Рассмотрите основные факторы среды косвенного воздействия.

Тема 3. Жизненный цикл организации

1. Что такое жизненный цикл продукта и организации?
2. Какие основные изменения происходят в управлении организацией в ходе ее жизненного цикла?

3. Охарактеризуйте особенности управления организацией на каждом этапе ее жизненного цикла.
4. Охарактеризуйте стадии развития организации.
5. Каковы особенности управления организацией на каждой стадии её развития?

Тема 4. Организационная культура
1. Каково содержание понятия «организационная культура»?
2. Дайте характеристику организационной культуры.
3. Чем доминирующие культуры отличаются от субкультур?
4. Что такое сильная и слабая культура?
5. Охарактеризуйте основные способы передачи культуры.
6. В каких ситуациях возможно изменение культуры организации?
7. Как разрабатывается стратегия управления культурой?

Раздел 2. Структуры
Тема 5. Структурный подход к организации
1. Приведите пример организационной структуры кадровой организации (или отдела кадров в организации) и покажите на нем горизонтальное и вертикальное разделение управленческого труда.
2. Какие факторы определяют численность подчиненных у одного руководителя? Какими методами можно рассчитать численность подчиненных?
3. В чем заключаются взаимосвязь и противоречие между децентрализацией управления и контролем управленческих решений?
4. Каковы различия в организационных структурах традиционных и предпринимательских организаций?
5. Опишите основные принципы групповой работы, приведите известные вам примеры организации команд для решения конкретных проблем в кадровых организациях (или отделах кадров в организациях).
6. Как внешняя среда организации влияет на ее структуру, степень централизации и децентрализации управления?
7. Что такое делегирование полномочий? Какое влияние оно оказывает на организационную структуру и на децентрализацию?

Тема 6. Типы структур
1. Какова последовательность действий при разработке организационной структуры? На каком этапе формируется кадровая служба?
2. Какая связь существует между планированием и структурой в кадровых организациях (или отделах кадров в организациях) в целом?
3. Сформулируйте отличие органических от механистических структур.
4. Дайте краткие определения проектной и матричной организации, а также структуре конгломератного типа.
5. Какие характеристики позволяют установить степень децентрализации?

6. В чем состоят относительные преимущества централизованных и децентрализованных структур для кадровых организаций (или отделов кадров в организациях)?
7. Что означает термин «интеграция»? Опишите кратко различные методы интеграции.

Раздел 3. Функционирование
Тема 7. Организационные коммуникации
1. Приведите несколько примеров обмена информацией в кадровых организациях (или отделах кадров в организациях).
2. Кратко объясните сущность четырех основных элементов процесса обмена информацией.
3. Каково значение обратной связи и информационного шума в коммуникационном процессе?
4. Опишите препятствия на путях межличностного информационного обмена.
5. Опишите методы, которыми могут воспользоваться руководители кадровых организаций (или отделов кадров в организациях) для совершенствования своих межличностных информационных контактов.
6. Какие преграды возникают на путях обмена информацией в организации? Опишите некоторые методы, с помощью которых руководители могут повысить эффективность обмена информацией в организации.

Тема 8. Организация и методы принятия решений
1. Каковы различия между принятием управленческих решений и решений в повседневной жизни?
2. Объясните различия между запрограммированными и незапрограммированными решениями.
3. Каковы различия между решениями, основанными на суждениях и рациональными решениями?
4. Опишите, как личностные оценки могут влиять на процесс принятия решений в кадровых организациях (или отделах кадров в организациях).
5. Изложите различия между решениями, принимаемыми в условиях определенности, риска и неопределенности.
6. Сталкиваясь с неопределенностью, какими двумя возможностями выбора располагает руководитель?
7. Как влияет фактор времени на среду принятия решении для кадровых организаций (или отделов кадров в организациях)?

Тема 9. Законы функционирования организации
1. Дайте определение законов и закономерностей, определяющих функционирование организации.
2. Назовите специфические законы социальной организации.
3. Назовите принципы статической организации.

4. Назовите принципы динамической организации.
5. Перечислите и охарактеризуйте принципы рационализации.

Раздел 4. Функции управления

Тема 10: Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии

1. Существует ли разница между разработкой личных планов и планов организации?
2. Почему миссия организации является основой ее существования?
3. Каковы характеристики эффективных целей?
4. Какие четыре стратегические альтернативы имеются в распоряжении кадровой организации (или отдела кадров в организациях)?
5. Как тактика, политика, процедуры и правила помогают реализовать стратегию кадровой организации (или отдела кадров в организациях)?
6. Как бюджеты обеспечивают объединение планирования и контроля?

Тема 11: Организация взаимодействия и полномочия

1. Почему делегирование имеет фундаментальное значение для управления?
2. При эффективном управлении задачи, ответственность и полномочия тесно связаны друг с другом. Что произойдет в кадровой организации (или отделе кадров в организации), если один из этих элементов будет исключен или изменен?
3. В чем заключается разница между властью и полномочиями?
4. В чем разница между рекомендательными полномочиями, обязательными согласованиями, параллельными полномочиями и функциональными полномочиями?
5. Как эффективный двусторонний обмен информацией в кадровой организации связан с эффективным делегированием?

Тема 12: Мотивация

1. В чем разница между содержательными и процессуальными теориями мотивации?
2. Рассмотрите, какую роль в мотивации трудовой деятельности играют три фактора, используемые теорией ожиданий: усилия — результаты, результаты — вознаграждения, удовлетворенность вознаграждением.
3. Какова степень применимости теории ожидания в практике управления кадровыми организациями или отделами кадров ?
4. Какие выводы можно сделать из теории справедливости для использования в практике управления кадровыми организациями?
5. Портер и Лоулер в своей модели пришли к заключению, что «результативность труда вызывает удовлетворение работой». Каковы последствия этого вывода для практики управления?
6. МакКлелланд описывал поведение людей, используя потребности трех видов: власти, успеха и принадлежности. Какую роль играют эти потребности в его теории мотивации?

Тема 13: Контроль
1. Какова роль контроля в управлении?
2. В чем состоит взаимосвязь между планированием и контролем?
3. Почему менеджер должен учитывать поведенческие аспекты контроля?
4. Почему формирование бюджета столь важно для процесса управления в кадровых организациях (или отделах кадров в организациях)?
5. Чем характеризуется эффективный контроль в кадровых организациях (или отделах кадров в организациях)?

Раздел 5. Организационное проектирование
Тема 14. Анализ и формирование организационных структур управления
1. Что является основой методологии организационного проектирования?
2. Перечислите стадии процесса организационного проектирования. Каково их содержание?
3. Охарактеризуйте методы организационного проектирования. Каково их практическое использование?
4. Назовите критерии оценки эффективности организационных решений.
5. Укажите факторы, вызывающие необходимость корректировки организационных структур в кадровых организациях (или отделах кадров в организациях).
6. Какие взаимосвязи существуют между стратегией и организационной структурой кадровых организаций (или отделах кадров в организациях)?

Тема 15. Реорганизация: этапы и методы
1. Дайте характеристику этапов процесса реорганизации.
2. Какие социальные процессы необходимо учитывать при реорганизации предприятий?
3. Как следует рационально провести реорганизацию предприятия? Как и когда следует использовать для этих целей внешние специализированные (консалтинговые) организации?
4. Какие основные факторы определяют необходимость изменений (реорганизации) предприятия?
5. Какие основные методы используются на этапах реорганизации предприятий?
6. Какое место занимает система обучения управленческого аппарата в процессе реорганизации? Как организуется эта система?

Тема 16. Эффективность организационных изменений
1. Какие критерии оценки эффективности используются при различных временных подходах к анализу деятельности организации?
2. Охарактеризуйте краткосрочные критерии организационной эффективности.
3. Охарактеризуйте среднесрочные критерии организационной эффективности.
4. Охарактеризуйте долгосрочные критерии организационной эффективности.

Тема 17. Перспективные направления развития организаций

1. Выделите современные тенденции развития организаций.
2. Охарактеризуйте направления модификации организационных структур управления
3. Назовите современные требования к реорганизации управления

Задания по контрольной работе для текущего контроля, указания по ее выполнению

Контрольная работа по дисциплине «Теория организации» состоит из двух частей: практической и теоретической.

Первая часть работы (практическая) представляет собой организационный анализ предприятия, которое студент выбирает самостоятельно, и состоит из следующих разделов.

1. Организация как объект управления

Вопросы

1. На основании какого регламента действует организация?

2. К какому типу относится организация в соответствии с Российским законодательством (муниципальное предприятие, товарищество и т.д.)?

3. Какова численность организации?

4. Какие товары (услуги) производит организация?

2. Ресурсы организации

Вопросы

1. Каковы источники капитала вашей организации (размер капитала указывать не обязательно)

2. Какие материалы использует организация? Какова специфика этих материалов (возобновимы, уникальны по своим свойствам и т.д.)?

3. Какого типа технология применяется для изготовления конечного продукта (услуги)?

4. Какие черты людей наиболее желательны для выполнения задач организации?

5. Какую информацию организация получает из внешней среды, и какую направляет во внешнюю среду?

3. Миссия и цели организации

Задания

1. Сформулируйте миссию организации.
2. Изобразите графически «дерево целей» организации.

4. Внешняя среда организации

Задание

Составьте перечень внешних опасностей и возможностей, с которыми сталкивается организация. Для наглядности и облегчения работы все факторы можно разместить в два столбца: один - факторы возможностей, другой - факторы угроз, расположите по степени убывания значимости.

5. Внутренняя среда организации

Задания

Определить:

1) функциональные зоны, которые требуют немедленного вмешательства;

2) зоны, которые могут подождать;

3) зоны, на которые можно опираться, чтобы использовать возможности, имеющиеся во внешней среде.

6. Структура управления организацией

Задание

Изобразить схему структуры организации.

Вопросы

1. Каким принципам не соответствует данная структура?

2. Какие трудности в работе организации вызывает существующая структура?

7. Рекомендации по организационной перестройке организации

В данном разделе студент должен сформулировать рекомендации по перестройке организации. Рекомендации должны быть конкретны и четко сформулированы. Необходимость изменений должна быть обоснована.

Вторая часть контрольной работы (теоретическая) представляет собой ответ на тестовые задания по вариантам.

Номер варианта	Первая буква фамилии
1	А-И
2	К-О
3	П-Я

Вариант 1.

Тест 1. Организация – это

1. социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели
2. сознательно координируемое социальное образование, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели

3. сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует для достижения общей цели
4. сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели

Тест 2. Для организации характерны

1. комплексность, формализация, соотношение централизации и децентрализации
2. комплексность, полнота, целостность
3. программация, формализация, иерархия
4. целостность, иерархия, соотношение централизации и децентрализации

Тест 3. К экономическим связям относятся

1. межличностные, отношения по уровням управления, отношения общественных организаций
2. ответственность, материальное стимулирование
3. семейные и родственные

Тест 4. Правительственная организация

1. это организация, зафиксированная в Конституции или созданная указом президента
2. создается физическими или юридическими лицами для производства продукции
3. ставит своей целью удовлетворение общественных потребностей

Тест 5. Взаимодействие – это

1. однонаправленное действие по передаче приказа одного объекта организационных отношений другому
2. долговременная положительная реакция со стороны объекта управления на воздействие субъекта управления
3. долговременная отрицательная реакция со стороны объекта управления на воздействие субъекта управления

Тест 6. Противодействие – это

1. однонаправленное действие по передаче приказа одного объекта организационных отношений другому
2. долговременная положительная реакция со стороны объекта управления на воздействие субъекта управления
3. долговременная отрицательная реакция со стороны объекта управления на воздействие субъекта управления

Тест 7. Закон информированности – упорядоченности

1. каждая система стремится приобрести, сохранить или создать в своей структуре все необходимые ресурсы, находящиеся в заданной соотносительности или подчинении

2. для любой системы не существует набор ресурсов, при котором её потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в её состав, либо существенно меньше
3. Каждая система стремится получить как можно больше достоверной, ценной и насыщенной информации о внутренней и внешней среде для устойчивого функционирования

Тест 8. Информационная избыточность

1. достигается в результате дублирования информации, поступающей из разных источников
2. отсутствие доступных источников информации, отсутствие самой информации
3. отношение набора верной информации к общему объему информации

Тест 9. Принцип приоритета структур над функциями

1. В системе цель – задача – функция – структура – персонал наивысший приоритет должен иметь персонал, затем структура, функция, задача и люди
2. для действующих компаний в системе функция – структура наивысший приоритет должна иметь структура
3. в действующей компании при замене руководителя или реорганизации подразделений приоритет должен отдаваться коллективу подразделения относительно будущего руководителя

Тест 10. Принцип приоритета объекта управления над субъектом

1. В системе цель – задача – функция – структура – персонал наивысший приоритет должен иметь персонал, затем структура, функция, задача и люди
2. для действующих компаний в системе функция – структура наивысший приоритет должна иметь структура
3. в действующей компании при замене руководителя или реорганизации подразделений приоритет должен отдаваться коллективу подразделения относительно будущего руководителя

Тест 11. Рационализация

1. приводит к такому состоянию компании, при котором достигаются максимально возможный уровень эффективности при существующих в данный момент экономических, технологических и политических условиях
2. приводит к такому состоянию компании, при котором достигаются минимально возможный уровень эффективности при существующих в данный момент экономических, технологических и политических условиях
3. приводит к такому состоянию компании, при котором достигаются максимально возможный уровень эффективности при различных возможных экономических, технологических и политических условиях

Тест 12. Принцип всесторонности входной информации

1. информация, поступающая от объекта рационализации, должна отражать сведения о ключевых элементах состояния и деятельности компании
2. рекомендации, выдаваемые компании по рационализации её деятельности, должны затрагивать не только объекты рационализации, но и объекты, соприкасающиеся с ними прямо или косвенно
3. руководство компании должно стимулировать потребности и интересы работников для активизации рационализаторской деятельности

Тест 13. Главная идея школы научного управления заключается в том ,что

1. для каждого вида деятельности человека вырабатывается теоретическое обоснование, а затем осуществляется его обучение
2. искусство управления заключается в выборе соответствующих принципов, применимых в данной ситуации
3. организация должна принять определенную стратегию развития
4. организация строится на человеческих мотивациях

Тест 14. Главная идея школы теории организации заключается в том ,что

1. для каждого вида деятельности человека вырабатывается теоретическое обоснование, а затем осуществляется его обучение
2. искусство управления заключается в выборе соответствующих принципов, применимых в данной ситуации
3. организация должна принять определенную стратегию развития
4. организация строится на человеческих мотивациях

Тест 15. Изменение культуры организации связано с такими явлениями, как

1. организационный кризис, смена руководства, стадии жизненного цикла организации
2. информация, традиции, символы, язык
3. наличие субкультур, уровень культуры, смена руководства
4. стадии жизненного цикла, язык, символы

Вариант 2.

Тест 1. Особенность социальной системы заключается в том, что

1. в набор элементов этой системы входит общество
2. в набор элементов этой системы входит человек
3. не включает в себя механических элементов

Тест 2. К социальным связям относятся

1. межличностные, отношения по уровням управления, отношения общественных организаций
2. ответственность, материальное стимулирование
3. семейные и родственные

Тест 3. Комплексность – это

1. степень дифференциации в организации

2. заранее разработанные правила и процедуры, определяющие поведение работников
3. уровни, на которых вырабатываются и принимаются управленческие решения в организации

Тест 4. Формализация – это

1. степень дифференциации в организации
2. заранее разработанные правила и процедуры, определяющие поведение работников
3. уровни, на которых вырабатываются и принимаются управленческие решения в организации

Тест 5. Задача теории организации –

1. изучение влияния, которое оказывают индивидуумы и группы людей на функционирование организации и получение результатов
2. изучение функционирования организации
3. изучение структуры организации
4. изучение поведения людей

Тест 6. Теория организации изучает:

1. сущность, миссию, структуру, механизм функционирования, адаптацию, динамику организации
2. субъекты и объекты управления, руководство, мотивацию
3. групповую динамику, конфликты, бюрократию
4. изменение поведения, позиций, групповые процессы

Тест 7. Экономический потенциал

1. возможность персонала компании реализовать потребности и интересы работников в организации
2. технические возможности компании по производству продукции
3. возможность функционировать в условиях простого или расширенного воспроизводства продукции
4. возможность реализовать экологические цели компании и общества в целом

Тест 8. Экологический потенциал

1. возможность персонала компании реализовать потребности и интересы работников в организации
2. технические возможности компании по производству продукции
3. возможность функционировать в условиях простого или расширенного воспроизводства продукции
4. возможность реализовать экологические цели компании и общества в целом

Тест 9. Для статической организации характерны

1. закон синергии
2. закон развития
3. закон самосохранения

4. закон единства анализа и синтеза

Тест 10. Для динамической организации характерны

1. закон самосохранения
2. закон развития
3. закон информированности – упорядоченности
4. закон композиции – пропорциональности

Тест 11. Рационализация

4. приводит к такому состоянию компании, при котором достигаются максимально возможный уровень эффективности при существующих в данный момент экономических, технологических и политических условиях
5. приводит к такому состоянию компании, при котором достигаются минимально возможный уровень эффективности при существующих в данный момент экономических, технологических и политических условиях
6. приводит к такому состоянию компании, при котором достигаются максимально возможный уровень эффективности при различных возможных экономических, технологических и политических условиях

Тест 12. Принцип всесторонности входной информации

4. информация, поступающая от объекта рационализации, должна отражать сведения о ключевых элементах состояния и деятельности компании
5. рекомендации, выдаваемые компании по рационализации её деятельности, должны затрагивать не только объекты рационализации, но и объекты, соприкасающиеся с ними прямо или косвенно
6. руководство компании должно стимулировать потребности и интересы работников для активизации рационализаторской деятельности

Тест 13. Универсальными считаются теории

1. утверждающие, что существует единственный рациональный способ построения организации
2. утверждающие, что оптимальная структура может различаться от ситуации к ситуации в зависимости от таких факторов, как изменение технологии и внешней среды.
3. утверждающие, что образование организации в каждом отдельном случае происходит по отдельной схеме

Тест 14. Ситуационными считаются теории

1. утверждающие, что существует единственный рациональный способ построения организации
2. утверждающие, что оптимальная структура может различаться от ситуации к ситуации в зависимости от таких факторов, как изменение технологии и внешней среды.

3. утверждающие, что образование организации в каждом отдельном случае происходит по отдельной схеме

Тест 15. Этап предпринимательства в развитии организации

1. становление организации, формирование жизненного цикла продукции
2. формирование миссии, развитие инновационных процессов
3. стабилизация структуры, введение правил и процедур
4. увеличение выпуска продукции, расширение рынка оказания услуг и новых возможностей развития
5. уменьшение спроса на продукцию, рост конфликтов.

Вариант 3.

Тест 1. Организация представляет собой

1. открытую систему
2. закрытую систему
3. не является системой

Тест 2. Обратная связь в процессе коммуникаций

1. повышает эффективность обмена информацией
2. подавляет шум
3. усложняет обмен информацией
4. замедляет прохождение информации

Тест 3. Некоммерческая организация

1. это организация, зафиксированная в Конституции или созданная указом президента
2. создается физическими или юридическими лицами для производства продукции
3. ставит своей целью удовлетворение общественных потребностей

Тест 4. Теория организации изучает:

5. сущность, миссию, структуру, механизм функционирования, адаптацию, динамику организации
6. субъекты и объекты управления, руководство, мотивацию
7. групповую динамику, конфликты, бюрократию
8. изменение поведения, позиций, групповые процессы

Тест 5. Противодействие – это

4. однонаправленное действие по передаче приказа одного объекта организационных отношений другому
5. долговременная положительная реакция со стороны объекта управления на воздействие субъекта управления
6. долговременная отрицательная реакция со стороны объекта управления на воздействие субъекта управления

Тест 6. Закон синергии

1. для любой системы существует набор ресурсов, при котором её потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в её состав, либо существенно меньше
2. для любой системы не существует набор ресурсов, при котором её потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в её состав, либо существенно меньше
3. для любой системы существует набор ресурсов, при котором её потенциал всегда будет равен простой сумме потенциалов, входящих в её состав

Тест 7. Закон композиции – пропорциональности

1. каждая система стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счет постоянного изменения своей структуры или выполняемых функций
2. каждая система стремится приобрести, создать или сохранить в своей структуре все необходимые ресурсы, находящиеся в заданной соотносительности или заданном подчинении
3. каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла

Тест 8. Принцип приоритета персонала

1. В системе цель – задача – функция – структура – персонал наивысший приоритет должен иметь персонал, затем структура, функция, задача и люди
2. для действующих компаний в системе функция – структура наивысший приоритет должна иметь структура
3. в действующей компании при замене руководителя или реорганизации подразделений приоритет должен отдаваться коллективу подразделения относительно будущего руководителя

Тест 9. Принцип прямоточности

1. в каждой компании должно быть найдено наилучшее сочетание объемов административных и технологических функций производства и управления
2. производственные и информационные пути должны идти по кратчайшему пути
3. производственные и информационные процессы должны идти с заданным уровнем равномерности в течение заданных временных интервалов
4. среди производственных и информационных процессов и подразделений необходимо выделить центр синхронизации, под режим деятельности которого должны подстраиваться другие подразделения компании

Тест 10. Принцип всесторонности входной информации

7. информация, поступающая от объекта рационализации, должна отражать сведения о ключевых элементах состояния и деятельности компании
8. рекомендации, выдаваемые компании по рационализации её деятельности, должны затрагивать не только объекты рационализации, но и объекты, соприкасающиеся с ними прямо или косвенно
9. руководство компании должно стимулировать потребности и интересы работников для активизации рационализаторской деятельности

Тест 11. Принцип параллельности

1. для действующих компаний корректировка механизма внутреннего функционирования должна осуществляться после определения тенденций изменения механизма отношений с внешней средой
2. для новых компаний необходимо проектировать механизм внутреннего функционирования и механизм отношений с внешней средой одновременно
3. производственные и информационные процессы должны идти с заданным уровнем равномерности в течение заданных временных интервалов
4. среди производственных и информационных процессов и подразделений необходимо выделить центр синхронизации, под режим деятельности которого должны подстраиваться другие подразделения компании

Тест 12. В основе теории организационного потенциала лежит теория

1. рационального принятия решений
2. существования 4 подсистем в каждой организации
3. культуры организации
4. организационных факторов

Тест 13. В основе теории институтов лежит теория

1. рационального принятия решений
2. существования 4 подсистем в каждой организации
3. культуры организации
4. организационных факторов

Тест 14. Способы передачи культуры

1. организационный кризис, смена руководства, стадии жизненного цикла организации
2. информация, традиции, символы, язык
3. наличие субкультур, уровень культуры, смена руководства
4. стадии жизненного цикла, язык, символы

Тест 15. Этап формализации в развитии организации

1. становление организации, формирование жизненного цикла продукции
2. формирование миссии, развитие инновационных процессов
3. стабилизация структуры, введение правил и процедур

4. увеличение выпуска продукции, расширение рынка оказания услуг и новых возможностей развития
5. уменьшение спроса на продукцию, рост конфликтов.

Работа должна быть оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выполнению письменных работ.

Критерии оценивания контрольной работы

– Степень раскрытия сущности вопроса: а) полнота ответа на вопросы по разделам; б) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы.

– Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

– Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите работы: проведён полный организационный анализ предприятия, сформулированы выводы и рекомендации, верно отвечено на 80% теоретических вопросов, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к работе и её защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; имеются упущения в оформлении; правильно отвечено на 60-80% теоретических вопросов, на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к выполнению организационного анализа и теоретического ответа. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в организационном анализе предприятия, оформлении; правильно отвечено менее чем на 60% теоретических вопросов, допущены ошибки при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – организационный анализ не проведен, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

4.3 Оценочные средства промежуточной аттестации для оценивания уровня формирования компетенций, соотнесенного с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

По компоненте компетенций «Знать»

1. Основные направления развития теории организации.
2. Понятие организации.
3. Внутренняя среда организации, её компоненты, функционирование, регулирование. Системная модель внутренних переменных.
4. Внешняя среда организации. Значение и характеристики внешней среды. Среда прямого и косвенного воздействия.
5. Понятие жизненного цикла организации. Концепции жизненного цикла.
6. Организационная культура. Понятие и характеристика организационной культуры.
7. Структура организации. Формальные и неформальные организации.
8. Жесткие структуры. Бюрократия. Функциональная организационная структура.
9. Адаптивные структуры.
10. Процесс коммуникаций и эффективность управления.
11. Коммуникационный процесс.
12. Организационные коммуникации.
13. Природа процесса принятия решений.
14. Понятие решения. Классификация решений
15. Подходы к принятию решений.
16. Общее понятие о зависимостях, законах и закономерностях организации.
17. Принципы статической и динамической организации.
18. Цели организации. Миссия организации.
19. Оценка и анализ внешней среды.
20. Реализация стратегического плана.
21. Делегирование, ответственность и полномочия.
22. Эффективная организация распределения полномочий.
23. Смысл и эволюция понятия мотивация.
24. Сущность и смысл контроля. Виды контроля.
25. Информационно-управляющие системы в планировании и контроле.
26. Значение и задачи организационного проектирования.
27. Процесс формирования организационной структуры.
28. Понятие и этапы реорганизации.
29. Методы управления на этапе преобразований.
30. Современные тенденции развития организаций.
31. Направления модификации организационных структур управления
32. Современные требования к реорганизации управления.

По компоненте компетенций «Уметь»

1. Анализ системы наук об организации
2. Определить место теории организации в системе наук.

3. Классифицировать организационные системы
4. Определять этап жизненного цикла организации
5. Определять стадию развития организации.
6. Определять тип организационной культуры и стадию её развития
7. Разрабатывать пути развития организационной культуры
8. Формировать вертикальное и горизонтальное разделение труда
9. Разрабатывать структуру организации
10. Разрабатывать систему коммуникаций в организации
11. Классифицировать систему принятия решений в организации
12. Разрабатывать рациональные решения
13. Применять на практике законы функционирования организации
14. Реализовывать принципы рационализации
15. Разрабатывать стратегические планы
16. Разрабатывать пути реализации стратегических планов
17. Оценивать стратегические планы
18. Осуществлять делегирование полномочий и ответственности
19. Сформулировать систему мотивации на предприятии
20. Формировать систему контроля
21. Разрабатывать информационно-управляющие системы
22. Проектировать организационные структуры
23. Оценивать организационные проекты
24. Корректировать организационные структуры
25. Проектировать реорганизацию
26. Разрабатывать проекты эффективных организационных изменений

По компоненте компетенций «Владеть навыками»

1. Сравните теорию системного и ситуационного подходов.
2. Опишите опыт работы в организации, который вы накопили, с точки зрения процесса управления.
3. Как понимать взаимосвязь между задачами и технологией?
4. Является ли технология наиболее важной внутренней переменной? Обоснуйте Вашу точку зрения
5. Приведите пример, показывающий как восприятие и ожидание влияют на поведение на работе.
6. Кратко охарактеризуйте основные взаимосвязи организации и внешней среды.
7. Опишите, как влияют социокультурные факторы на организацию.
8. Каким образом могут различаться проявления социальной ответственности со стороны трех организаций: металлургического завода, больницы, университета?
9. Опишите взаимосвязь между ценностями и социальной ответственностью.
10. Как могут ценности, исповедуемые руководителями высшего ранга, влиять на ценности подчиненных?

11. Почему руководитель должен располагать возможностями для эффективного обмена информацией с вышестоящими, равными ему и подчиненными?
12. Каким образом организация может определить эффективность своих коммуникаций?
13. Идентифицируйте и обсудите связанные с индивидами, группами и организацией факторы, которые влияют на процесс обмена информацией а: а) больнице, б) университете, в) на металлургическом заводе.
14. Воспользуйтесь своими знаниями в области управления для составления плана, который позволит вашей фирме принимать эффективные решения.
15. Как следовало бы вам применять методологию рационального разрешения проблем и осуществлять организационные решения?
16. Почему для руководителя важно понимать разницу между разрешением проблемы и принятием решения?
17. Сравните количественные и качественные методы прогнозирования.
18. Рассмотрите различные технические компоненты и человеческий фактор, о которых должен помнить руководитель, разрабатывая модель.
19. Как руководитель может преодолеть многочисленные проблемы, естественно возникающие при построении модели?
20. Как различается процесс планирования в данных трех ситуациях: крупная многонациональная нефтяная компания, крупная городская больница и небольшой сельский колледж?
21. Как влияет внутренняя и внешняя среда на процесс планирования?
22. «Неудача при планировании означает планирование неудачи». Опираясь на ваш опыт, опишите три организации, подтверждающие эту предпосылку.
23. Приведите примеры организаций, придерживающихся стратегий ограниченного роста, роста, сокращения и их сочетания.
24. Выделите взаимосвязь между процессами планирования и контроля
25. Опишите способы применения бюджета в помощь руководителю для эффективного осуществления функции мотивации.
26. «Больше ответственность перекладывать не на кого». Каковы следствия этого утверждения для руководителей низового, среднего и высшего звена?
27. Каковы взаимоотношения между линейным руководством и штабным аппаратом в некоммерческих организациях?
28. Потребности возбуждают в людях стремление к достижению цели. Почему из этого следует, что при управлении людьми следует стремиться создавать такие ситуации, при которых люди начинали бы верить, что они смогут удовлетворить потребности, если направят усилия на достижение целей организации?
29. Сравните модель мотивации Маслоу с моделями МакКлелланда и Герцберга.
30. Разработайте пример реализации модели процесса контроля в конкретной организации.
31. Чем будет отличаться контроль в децентрализованной и сильно централизованной организациях?

32. Могут ли управляющие успешно использовать контроль для того, чтобы заставить сотрудников приспособиться к ценностям организации?
33. Почему весьма часто рекомендуется участие работников в управлении переменами?
34. Опишите организационные перемены и обсудите их взаимодействие с развитием организации.

Оценочные средства промежуточной аттестации для оценивания уровня формирования компетенций, соотнесенного с планируемыми результатами обучения по дисциплине, в форме тестирования

По уровню компетенций «знать»

Тест 1. Задача теории организации –

5. изучение влияния, которое оказывают индивидуумы и группы людей на функционирование организации и получение результатов

6. изучение функционирования организации
7. изучение структуры организации
8. изучение поведения людей

Тест 2. Жизненный цикл организаций – это

1. цикл предсказуемых изменений с определенной последовательностью состояний в течение времени.

2. временной интервал, включающий в себя несколько стадий, каждая из которых отличается особым характером процесса изменения объема производства во времени

Тест 3. Субкультура

1. культура, отражающая опыт разрешения проблем, с которыми сталкиваются отдельные работники организации

2. культура, выражающая основные ценности, принимаемые большинством членов организации
3. постоянная ротация мнений

Тест 4. Заключительный контроль

1. реализует правила, процедуры, линии поведения
2. осуществляется непосредственно в ходе проведения работ

3. использует обратную связь для достижения требуемых целей

Тест 5. Эффективность – это

1. представляет собой степень достижения организацией своих целей при использовании ограниченных ресурсов

2. максимизация организацией своих целей при минимальной затрате ресурсов

Тест 1. Развитие

1. способность организации выпускать такое количество продукции и такого качества, которое требует потребительский рынок
2. отношение выпуска продукции к вводимым ресурсам

3. уделение определенного внимания выгоде, получаемой членами организации, покупателями и клиентами
4. уровень, при котором организация реагирует на изменения ее внутренней и внешней среды
5. повышение способности организации выживать в длительной перспективе
Тест 2. Контроль – это
1. процесс планирования деятельности
2. процесс стимулирования деятельности людей
3. процесс обеспечения достижения организацией своих целей
4. процесс создания организации
Тест 3. Полномочия – это
1. передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их исполнение
2. обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное разрешение
3. процесс создания структуры предприятия
4. ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия сотрудников на выполнение определенных задач
Тест 4. Организационная культура
1. совокупность производственных, духовных и общественных достижений людей
2. совокупность производственных и общественных достижений людей
3. совокупность духовных и общественных достижений людей
4. совокупность индивидуальных ценностей членов группы
Тест 5. Для классической промышленной фазы характерна
1. иерархическая структура
2. матричная структура
3. структура внутреннего рынка

Тест 1. Элементы процесса коммуникации:
1. отправитель, сообщение, канал, получатель
2. отправитель, кодирование и,
3. зарождение идеи, кодирование и выбор канала, передача, декодирование
4. сообщение, получатель, выбор канала
Тест 2. Формальная организация характеризуется:
1. наличием общей цели, структуры и установленных связей
2. добровольностью взаимодействия людей на основе общих интересов
3. наличием назначенного лидера
4. наличием неформального лидера
Тест 3. Взаимодействие – это
4. однонаправленное действие по передаче приказа одного объекта организационных отношений другому

5. долговременная положительная реакция со стороны объекта управления на воздействие субъекта управления

6. долговременная отрицательная реакция со стороны объекта управления на воздействие субъекта управления

Тест 4. Миссия организации – это

1. получение прибыли и дохода
2. ***удовлетворение потребности рынка в товаре или услуге***
3. предоставление рабочих мест
4. охрана окружающей среды

Тест 5. Организация – это

1. передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их исполнение
2. обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное разрешение
3. ***процесс создания структуры предприятия***
4. ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия сотрудников на выполнение определенных задач

Тест 1. Производительность

1. способность организации выпускать такое количество продукции и такого качества, которое требует потребительский рынок
2. ***отношение выпуска продукции к вводимым ресурсам***
3. уделение определенного внимания выгоде, получаемой членами организации, покупателями и клиентами
4. уровень, при котором организация реагирует на изменения ее внутренней и внешней среды
5. повышение способности организации выживать в длительной перспективе

Тест 2. Масштаб допустимых отклонений – это

1. ***отклонения, размер которых не окажет значимого влияния на реализацию решения в целом***
2. отсутствие отклонений
3. отклонения, размер которых окажет значимого влияния на реализацию решения в целом

Тест 3. Внутреннее вознаграждение

1. ***дает сам процесс работы и получения результата***
2. дается организацией
3. верны оба ответа
4. нет правильных ответов

Тест 4. Правило

1. краткосрочный план, согласующийся с долгосрочными планами
2. общее руководство для действий и принятия решений
3. описание действий, которые необходимо провести в конкретной ситуации

4. точное определение того, что должно быть сделано в специфической единичной ситуации

Тест 5. Комплексность – это

4. степень дифференциации в организации

5. заранее разработанные правила и процедуры, определяющие поведение работников

6. уровни, на которых вырабатываются и принимаются управленческие решения в организации

Тест 1. Теория организации изучает:

9. сущность, миссию, структуру, механизм функционирования, адаптацию, динамику организации

10. субъекты и объекты управления, руководство, мотивацию

11. групповую динамику, конфликты, бюрократию

12. изменение поведения, позиций, групповые процессы

Тест 2. Формализация – это

4. степень дифференциации в организации

5. заранее разработанные правила и процедуры, определяющие поведение работников

6. уровни, на которых вырабатываются и принимаются управленческие решения в организации

Тест 3. Доминирующая культура

1. культура, отражающая опыт разрешения проблем, с которыми сталкиваются отдельные работники организации
2. ***культура, выражающая основные ценности, принимаемые большинством членов организации***
3. постоянная ротация мнений

Тест 4. Коммуникационный процесс – это

1. ***обмен информацией между людьми***
2. часть структуры организации
3. обмен товарами и услугами между организациями

Тест 5. Полномочия делегируются

1. организации
2. ***должности***
3. лично человеку

По компоненте компетенции «уметь»:

Тест 1. Цель этапа организационно-технического проектирования

1. разработка для всей организации своеобразного «мандата на реорганизацию», включающего организационную структуру, положение о группе, которая будет непосредственно заниматься перестройкой, и ее состав, план намечаемых мер.

2. выявление продуктов и услуг, ориентированных на потребителя, выявление долгосрочных и текущих запросов потребителей, определение мероприятий, необходимых для успешного выполнения поставленной цели

3. разработать такое видение проблем, которое способно привести к скорейшему достижению цели.
4. дать техническую характеристику процесса реорганизации. Дается описание технологии, стандартов, процедур, систем и видов контроля, используемых в процессе реорганизации
5. является выявление социальных аспектов процесса реорганизации.
6. разработка экспериментальной версии и законченного производственного реорганизационного проекта.
Тест 2. Тактические решения принимаются на
1. высшем управленческом уровне
2. среднем управленческом уровне
3. низовом управленческом уровне
Тест 3. Политика
1. краткосрочный план, согласующийся с долгосрочными планами
2. общее руководство для действий и принятия решений
3. описание действий, которые необходимо провести в конкретной ситуации
4. точное определение того, что должно быть сделано в специфической единичной ситуации
Тест 4. Ответственность – это
1. передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их исполнение
2. обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное разрешение
3. процесс создания структуры предприятия
4. ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия сотрудников на выполнение определенных задач
Тест 5. На этапе коллективности:
1. Организация находится в стадии становления, формируется жизненный цикл продукции. Цели являются еще нечеткими, творческий процесс протекает свободно, продвижение к следующему этапу требует стабильного обеспечения ресурсами
2. Развиваются инновационные процессы предыдущего этапа, формируется миссия организации. Коммуникации в рамках организации и ее структура остаются, в сущности, неформальными
3. Структура организации стабилизируется, вводятся правила, определяются процедуры. Упор делается на эффективность инноваций и стабильность. Органы по выработке и принятию решений становятся ведущими компонентами организации.
4. Организация увеличивает выпуск продукции и расширяет рынок оказания услуг. Руководители выявляют новые возможности развития. Организационная структура становится более комплексной и отработанной.
5. Руководители ищут пути удержания рынков и использования новых возможностей. Увеличивается потребность в работниках, особенно наиболее ценных специальностей. Число конфликтов увеличивается.

Тест 1. Герцберг в двухфакторной теории выделял
1. потребности и компенсацию
2. гигиенические факторы и мотивации
3. компенсации и мотивации
4. потребности и мотивации
Тест 2. Барьеры на пути межличностных коммуникаций
1. восприятие, семантика, невербальные преграды, плохая обратная связь, неумение слушать
2. восприятие, невербальные преграды, черты характера
3. плохая обратная связь, семантика, погодные условия
4. семейное положение, неумение слушать, плохая обратная связь, нежелание общаться
Тест 3. Охват контролем
1. отражает степень разделения труда между отдельными структурными единицами.
2. направлена на дифференциацию функций.
3. это число подчиненных, которые отчитываются перед одним руководителем
4. это разнообразие заданий, которые должны быть выполнены, чтобы достичь целей организации
Тест 4. Подвижность внешней среды характеризуется
1. числом и разнообразием внешних факторов, на которые организация вынуждена реагировать
2. скоростью, с которой в среде происходят изменения
3. количеством информации и степенью уверенности в достоверности этой информации
Тест 5. Воздействие - это
1. однонаправленное действие по передаче приказа одного объекта организационных отношений другому
2. долговременная положительная реакция со стороны объекта управления на воздействие субъекта управления
3. долговременная отрицательная реакция со стороны объекта управления на воздействие субъекта управления

Тест 1. Для бюрократической структуры характерно
1. высокая степень разделения труда, развитая иерархия управления, наличие правил и норм поведения персонала, подбор кадров по деловым и профессиональным качествам
2. группировка персонала по широким задачам, которые они выполняют
3. деление организации на элементы и блоки по видам товаров или услуг, группам покупателей или регионам
4. деление организации по основному продукту
Тест 2. Изменение культуры организации связано с такими явлениями, как
5. организационный кризис, смена руководства, стадии жизненного цикла организации

6. информация, традиции, символы, язык
7. наличие субкультур, уровень культуры, смена руководства
8. стадии жизненного цикла, язык, символы

Тест 3. Среда косвенного воздействия объединяет:

1. факторы, непосредственно влияющие на организацию и испытывающие на себе прямое влияние операций организации

2. факторы, которые не оказывают прямого немедленного воздействия на организацию, но сказываются на них

3. факторы, не влияющие на организацию, испытывающие на себе прямое влияние операций организации
4. факторы, которые не оказывают прямого немедленного воздействия на организацию и не сказываются на них

Тест 4. Ожидание – это

1. оценка данной личностью вероятности события

2. то, что человек считает ценным для себя
3. степень относительного удовлетворения, возникающая вследствие получения вознаграждения

Тест 5. Ориентированный на результаты контроль

1. отражает общие приоритеты организации
2. ***решает задачи, стоящие перед организацией***
3. соответствует контролируемому виду деятельности
4. адекватность временного интервала контролируемому процессу

Тест 1. Делегирование – это

1. ***передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их исполнение***
2. обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное разрешение
3. процесс создания структуры предприятия
4. ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия сотрудников на выполнение определенных задач

Тест 2. Метод организационного моделирования

1. состоит в применении организационных форм и механизмов управления, которые оправдали себя в организациях со сходными организационными характеристиками
2. состоит в обследовании и аналитическом изучении организации, проводимыми квалифицированными специалистами с привлечением ее руководителей и других работников, с тем чтобы выявить специфические особенности, проблемы, «узкие места» в работе аппарата управления, а также выработать рациональные рекомендации по его формированию или перестройке
3. предусматривает выработку системы целей организации (включая их количественную и качественную формулировки) и последующий анализ организационных структур с точки зрения их соответствия системе целей.

4. представляет собой разработку формализованных математических, графических, машинных и других отображений распределения полномочий и ответственности в организации, являющихся базой для построения, анализа и оценки различных вариантов организационных структур по взаимосвязи их переменных

Тест 3. Стратегическое планирование – это

1. набор действий и решений руководства по разработке стратегий, предназначенных для достижения организацией своих целей

2. набор действий и решений руководства по разработке краткосрочных планов

3. набор действий и решений руководства по разработке планов подразделений

Тест 4. Совершенствование коммуникаций в организациях связано с

1. регулированием информационных потоков, управленческими действиями и выпуском информационных бюллетеней

2. созданием системы сбора предложений и обратной связи

3. желанием руководителя и совета детекторов

4. совершенствовать систему коммуникаций не нужно

Тест 5. Этап упадка в развитии организации

1. становление организации, формирование жизненного цикла продукции

2. формирование миссии, развитие инновационных процессов

3. стабилизация структуры, введение правил и процедур

4. увеличение выпуска продукции, расширение рынка оказания услуг и новых возможностей развития

5. уменьшение спроса на продукцию, рост конфликтов.

Тест 1. Этап предпринимательства в развитии организации

6. становление организации, формирование жизненного цикла продукции

7. формирование миссии, развитие инновационных процессов

8. стабилизация структуры, введение правил и процедур

9. увеличение выпуска продукции, расширение рынка оказания услуг и новых возможностей развития

10. уменьшение спроса на продукцию, рост конфликтов.

Тест 2. Горизонтальная дифференциация

1. отражает степень разделения труда между отдельными структурными единицами.

2. направлена на дифференциацию функций.

3. это число подчиненных, которые отчитываются перед одним руководителем

4. это разнообразие заданий, которые должны быть выполнены, чтобы достичь целей организации

Тест 3. Рациональное решение

1. принимается руководителем без предварительной подготовки

2. основывается на суждениях

3. основывается на предварительном объективном аналитическом процессе

4. основывается на личном опыте руководителя

Тест 4. Анализ внешней среды

1. процесс, посредством которого контролируются внешние по отношению к компании факторы

2. методичная оценка внутренних сильных и слабых сторон организации

3. выбор стратегической альтернативы

4. реализация стратегии

Тест 5. Текущий контроль

1. реализует правила, процедуры, линии поведения

2. осуществляется непосредственно в ходе проведения работ

3. использует обратную связь для достижения требуемых целей

По компоненте компетенции «владеть навыками»:

Тест 1. На стадии создания организации руководитель должен:

1. тщательно изучить потребительский спрос на данную продукцию или услуги на конкретных рынках;

2. обеспечить баланс между текущей и инновационной перспективной деятельностью, между повышением качества выпускаемой продукции и услуг и поиском новых сфер приложения капитала;

3. совместно с потребителями определять производственную и научно-техническую политику организации;

4. приступает к осуществлению изменений в организации и методах управления предприятием, в установлении связей с новыми рынками и поставщиками.

Тест 2. При исследовании влияния внешней среды на проектирование организации на втором этапе осуществляется

1. Выявление и описание элементов внешней среды (вход, выход, технологии, знания)

2. Выявление основных взаимосвязей между элементами внешней среды, включая элементы прямого воздействия

3. Определение степени разнообразия элементов внешней среды (изменения, определенность, обратная связь)

4. Проектирование каждого элемента организационный структуры с учетом внешней среды, в которой данный элемент будет функционировать

5. Формирование механизма управления с учетом специфики элементов организационной структуры и ее внешней среды

Тест 3. Ключевой вопрос, на который необходимо ответить на этапе социального проектирования

1. Каковы задачи и ожидаемые результаты деятельности высших руководителей организации поданному проекту? Какова степень их вовлеченности в разработку проекта?

2. Каковы стратегические процессы организации?

3. Каковы границы взаимодействия с деловыми партнерами, потребителями, поставщиками, стратегическими союзниками? Как можно пересмотреть эти границы для того, чтобы улучшить весь ход работы?
4. Как наилучшим образом приобрести эти ресурсы и технологии?
5. Кто, наиболее вероятно, будет сопротивляться проводимым изменениям? Какие еще существуют препятствия?
6. Какие средства могут быть использованы для перестройки организации в целом?
Тест 4. Неопределенность внешней среды характеризуется
1. числом и разнообразием внешних факторов, на которые организация вынуждена реагировать
2. скоростью, с которой в среде происходят изменения
3. количеством информации и степенью уверенности в достоверности этой информации
Тест 5. Для централизации характерна:
1. высокая степень сосредоточения принятия решений в одних руках
2. низкая степень сосредоточения принятия решений в одних руках

Тест 1. Цель этапа подготовки реорганизации
1. разработка для всей организации своеобразного «мандата на реорганизацию», включающего организационную структуру, положение о группе, которая будет непосредственно заниматься перестройкой, и ее состав, план намечаемых мер.
2. выявление продуктов и услуг, ориентированных на потребителя, выявление долгосрочных и текущих запросов потребителей, определение мероприятий, необходимых для успешного выполнения поставленной цели
3. разработать такое видение проблем, которое способно привести к скорейшему достижению цели.
4. дать техническую характеристику процесса реорганизации. Дается описание технологии, стандартов, процедур, систем и видов контроля, используемых в процессе реорганизации
5. является выявление социальных аспектов процесса реорганизации.
6. разработка экспериментальной версии и законченного производственного реорганизационного проекта.
Тест 2. При исследовании влияния внешней среды на проектирование организации на первом этапе осуществляется
1. Выявление и описание элементов внешней среды (вход, выход, технологии, знания)
2. Выявление основных взаимосвязей между элементами внешней среды, включая элементы прямого воздействия
3. Определение степени разнообразия элементов внешней среды (изменения, определенность, обратная связь)
4. Проектирование каждого элемента организационный структуры с учетом внешней среды, в которой данный элемент будет функционировать
5. Формирование механизма управления с учетом специфики элементов организационной структуры и ее внешней среды

Тест 3. По типам решения могут быть классифицированы, как
1. приказные, интуитивные, случайные
2. основанные на рациональности, основанные на личных качествах
3. рациональные, нерациональные, дорогие
4. интуитивные, основанные на рациональности, основанные на суждении
Тест 4. Для продуктовой организации характерно
1. высокая степень разделения труда, развитая иерархия управления, наличие правил и норм поведения персонала, подбор кадров по деловым и профессиональным качествам
2. группировка персонала по широким задачам, которые они выполняют
3. деление организации на элементы и блоки по видам товаров или услуг, группам покупателей или регионам
4. ***деление организации по основному продукту***
Тест 5. На этапе упадка:
1. Организация находится в стадии становления, формируется жизненный цикл продукции. Цели являются еще нечеткими, творческий процесс протекает свободно, продвижение к следующему этапу требует стабильного обеспечения ресурсами
2. Развиваются инновационные процессы предыдущего этапа, формируется миссия организации. Коммуникации в рамках организации и ее структура остаются, в сущности, неформальными
3. Структура организации стабилизируется, вводятся правила, определяются процедуры. Упор делается на эффективность инноваций и стабильность. Органы по выработке и принятию решений становятся ведущими компонентами организации.
4. Организация увеличивает выпуск продукции и расширяет рынок оказания услуг. Руководители выявляют новые возможности развития. Организационная структура становится более комплексной и отработанной.

4.4 Показатели и критерии оценивания текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Текущий контроль по дисциплине обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины. Эта оценка должна учитывать результаты опроса/контрольной работы. Промежуточная аттестации по дисциплине реализуется в форме экзамена.

Критерии оценивания результатов освоения дисциплины в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Система критериев оценивания, принятая в УИФР, опирается на три уровня проективного освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, продвинутый.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	продвинутый
Знания	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
Умения	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
Навыки	Студент демонстрирует готовность к решению ограниченного количества нетипичных задач при условии оказания ему методической помощи (например, постановка уточняющих вопросов), а также не готов решать практические	Студент демонстрирует готовность к самостоятельному решению ограниченного количества нетипичных задач, но испытывает трудности при решении практических задач повышенной сложности,	Студент готов решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в

	задачи повышенной сложности и принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.	позволяющих принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.	условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

При проведении текущей и промежуточной аттестации по дисциплине в рамках проекции традиционной шкалы оценивания применяются следующие критерии:

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо (зачтено)	полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
3	Удовлетворительно (зачтено)	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовлетворительно	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении преду-

	(не зачтено)	смотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

4.5 Процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, представлены в методических материалах вуза «Положение об организации, формах и методах оценки качества освоения основной образовательной программы».

4.6 Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации указанных обучающихся создаются фонды оценочных средств, адаптированные для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе. Такие оценочные средства создаются по мере необходимости с учетом различных нозологий. При проведении текущей и промежуточной аттестации для указанных лиц предусмотрено включение в учебный процесс различных посредников, включая тьюторов и уполномоченных по делам инвалидов. Форма проведения текущей аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости таким студентам обеспечиваются соответствующие условия проведения занятий и аттестации, в том числе предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

РАЗДЕЛ 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ, А ТАКЖЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Интерактивные и инновационные технологии обучения

При проведении учебных занятий преподаватели обеспечивают развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, анализ ситуаций).

Выбор методов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья определяется содержанием обучения, уровнем профессиональной подготовки педагогов, методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

5.2 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС организации.

Помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор). Компьютерный класс с установленным программным обеспечением; электронная библиотека.

Особенности материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса с участием лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов различной нозологии, предусматриваются и реализуются по мере необходимости. Критерии и порядок создания таких условий указаны в Положении об организации образовательного процесса по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Уральском институте фондового рынка.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Номер протокола и дата заседания кафедры	Изменения
№ 3 от 20.10.2020	Изменение рабочей программы в связи с введением ФГОС по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (Утвержден приказом Минобрнауки РФ 12.08.2020 № 970, зарегистрирован в Минюсте 25.08.2020 № 59449)
№ 1 от 23.08.2021	Изменение рабочей программы в связи с внесением изменений в ФГОС по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (Утвержден приказом Минобрнауки РФ 26.11.2020 № 1456, зарегистрирован в Минюсте 27.05.2021 № 63650) п. 152 Актуализация методических материалов, лицензионного программного обеспечения, состава профессиональных баз данных и информационных справочных систем, литературы и оценочных средств по дисциплине
№ 1 от 22.08.2022	Актуализация методических материалов, лицензионного программного обеспечения, состава профессиональных баз данных и информационных справочных систем, литературы и оценочных средств по дисциплине
№ 8 от 18.04.2023	Актуализация методических материалов, лицензионного программного обеспечения, состава профессиональных баз данных и информационных справочных систем, литературы и оценочных средств по дисциплине
№ 8 от 16.04. 2024	Актуализация методических материалов, лицензионного программного обеспечения, состава профессиональных баз данных и информационных справочных систем, литературы и оценочных средств по дисциплине
№ 8 от 17.04.2025	Актуализация методических материалов, лицензионного программного обеспечения, состава профессиональных баз данных и информационных справочных систем, литературы и оценочных средств по дисциплине
№ 8 от 16.04.2026	Актуализация методических материалов, лицензионного программного обеспечения, состава про-

	фессиональных баз данных и информационных справочных систем, литературы и оценочных средств по дисциплине