

Приложение К РПД Б1.Б.14

**Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»
в г. Смоленске**

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора
филиала ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»
в г. Смоленске
по учебно-методической работе
В.В. Рожков
« 31 » 08 2015 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации
(наименование дисциплины)

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

Нормативный срок обучения: 4 года

Смоленск – 2015 г.

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

Целью освоения дисциплины является подготовка обучающихся к организационно-управленческой, организационно-регулирующей деятельности по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление посредством обеспечения этапов формирования компетенций, предусмотренных ФГОС ВО, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

Задачами дисциплины является изучение понятийного аппарата дисциплины, основных теоретических положений и методов, привитие навыков применения теоретических знаний для решения практических задач.

Дисциплина направлена на формирование следующих общекультурных и общепрофессиональных компетенций:

ОК-7 – способностью к самоорганизации и самообразованию;

ОПК-3 – способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Код компетенции	Перечень знаний, умений, навыков (владений)
Знать	
ОК-7	- концепцию, подходы, законы и принципы организации, основы функционирования хозяйственных организаций
ОПК-3	- методологию и процесс проектирования организационных систем - принципы построения организационных структур управления
Уметь	
ОПК-3	- проектировать основные элементы организационных систем - классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации
Владеть	
ОК-7	- навыками самоорганизации и самообразования при исследовании организации как системы и основ функционирования организации
ОПК-3	- навыками оценки методологии и эффективности проектирования организационных систем - навыками анализа организационных структур

Соотнесение тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них общекультурных и общепрофессиональных компетенций:

Темы, разделы дисциплины	Количество часов	ОК-7	ОПК-3	Σ общее количество компетенций
Раздел I. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ				
Тема 1. Концепция организации и организаторского явления	11	+		1
Тема 2. Классическая теория организации	13	+		1
Тема 3. Школа человеческих отношений и ее развитие	15	+		1
Тема 4. Современные подходы к теории организации	15	+		1
Раздел II. ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СИСТЕМЫ	12	+		1

Темы, разделы дисциплины	Количество часов	ОК-7	ОПК-3	Σ общее количество компетенций
Тема 5. Методология исследования систем				
Тема 6. Организация как система	21	+		1
Тема 7. Закономерности функционирования, развития и проектирования организационных систем	37	+	+	2
Тема 8. Анализ организационной структуры	15	+	+	2
Раздел III. ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ				
Тема 9. Организация в разных ее проявлениях	37	+		1
Тема 10. Организация и управление	40	+		1
Итого		10	2	12

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации» (Б1.Б.14) относится к базовой части дисциплин Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Дисциплина «Теория организации» в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление является продолжением процесса формирования и развития компетенций, осваиваемых ранее при изучении дисциплин: История (Б1.Б.1), Иностранный язык (Б1.Б.3), Экономическая теория (Б1.Б.4), Русский язык и культура речи (Б1.Б.5), Социология (Б1.Б.6), Информационные технологии в управлении (Б1.Б.7), Основы государственного и муниципального управления (Б1.Б.8), Безопасность жизнедеятельности (Б1.Б.9), Основы управления персоналом (Б1.Б.10), Основы права (Б1.Б.13), Методы оптимальных решений (Б1.В.ОД.10), Основы математического моделирования социально-экономических процессов (Б1.В.ОД.11), История государственного управления (Б1.В.ДВ.5.1) или История мировых цивилизаций (Б1.В.ДВ.5.2).

Дисциплина «Теория организации» в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление является промежуточным этапом в формировании и развитии компетенций, осваиваемых при изучении дисциплин: Философия (Б1.Б.2), Социальная психология (Б1.Б.11), Деловые коммуникации (Б1.Б.12), Инвестиционное проектирование (Б1.Б.16), Финансовый менеджмент (Б1.Б.17), Управленческий учет (Б1.В.ОД.1), Государственная и муниципальная служба (Б1.В.ОД.2), Гражданское право (Б1.В.ОД.3), Административное право (Б1.В.ОД.4), Конституционное право (Б1.В.ОД.5), Прогнозирование и планирование (Б1.В.ОД.6), Принятие и исполнение государственных решений (Б1.В.ОД.7), Трудовое право (Б1.В.ОД.8), Психология управления (Б1.В.ОД.9), Земельное право (Б1.В.ОД.12), Планирование и проектирование организаций (Б1.В.ОД.13), Конфликтология (Б1.В.ОД.14), Основы делопроизводства (Б1.В.ОД.15), Экономический анализ (Б1.В.ОД.16), Управление взаимодействием бизнеса и власти (Б1.В.ОД.17), Менеджмент качества (Б1.В.ОД.18), Риторика (Б1.В.ДВ.1.1) или Связи с общественностью в органах власти (Б1.В.ДВ.1.2), Этика государственной и муниципальной службы (Б1.В.ДВ.2.1) или Имидж государственного и муниципального служащего (Б1.В.ДВ.2.2), Управление муниципальными образованиями (Б1.В.ДВ.3.1) или Управление городским хозяйством (Б1.В.ДВ.3.2), Региональное управление и территориальное планирование (Б1.В.ДВ.4.1) или Социально демографические проблемы регионов России (Б1.В.ДВ.4.2), Электронный документооборот (Б1.В.ДВ.6.1) или Профессиональные компьютерные программы (Б1.В.ДВ.6.2), Социальная ответственность бизнеса и власти (Б1.В.ДВ.7.1) или Государственный и муниципальный финансовый контроль (Б1.В.ДВ.7.2), Муниципальное право (Б1.В.ДВ.8.1) или Региональное право (Б1.В.ДВ.8.2), Управление государственной и муниципальной собственностью (Б1.В.ДВ.9.1) или Теория и практика оценочной деятельности (Б1.В.ДВ.9.2) и прохождении учебной практики

(Б2.У.1), научно-исследовательской работы (Б2.П.2), преддипломной практики (Б2.П.3), государственной итоговой аттестации (Б3);

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Аудиторная работа

Блок:	Б1 Дисциплины (модули)	
Часть блока:	Базовая	
№ дисциплины по учебному плану:	Б1.Б.14	
Часов (всего) по учебному плану:	216	3 семестр
Трудоемкость в зачетных единицах (ЗЕТ)	6	3 семестр
Лекции (ЗЕТ/часов)	1/36	3 семестр
Практические занятия (ЗЕТ/часов)	1,5/54	3 семестр
Объем самостоятельной работы по учебному плану (ЗЕТ/часов всего)	2,25/81	3 семестр
Экзамен (ЗЕТ/часов)	1,25/45	3 семестр

Самостоятельная работа студентов

Вид работ	Трудоемкость	
	ЗЕТ	час
Изучение материалов лекций (лк)	0,75	27
Подготовка к практическим занятиям (пз)	0,22	8
Выполнение расчетно-графической работы (РГР)	0,5	18
Самостоятельное изучение дополнительных материалов дисциплины (СРС)	0,36	13
Подготовка к тестированию	0,25	9
Подготовка к кейс-ситуации (интеракт.)	0,17	6
Всего	2,25	81
Подготовка к экзамену (э)	1,25	45

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ п/п	Темы дисциплины	Всего часов на тему	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость (в часах)				
			лк	пз	э	СРС	в т.ч. интеракт.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Раздел I. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ Тема 1. Концепция организации и организаторского явления	11	2	2	4	3	-
2	Тема 2. Классическая теория организации	13	2	2	5	4	-
3	Тема 3. Школа человеческих отношений и ее развитие	15	2	4	5	4	-
4	Тема 4. Современные подходы к теории организации	15	2	4	5	4	-
5	Раздел II. ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК СИСТЕМЫ Тема 5. Методология исследования систем	12	2	2	4	4	-
6	Тема 6. Организация как система	21	2	4	5	10	4

№ п/п	Темы дисциплины	Всего часов на тему	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость (в часах)				
			лк	пз	э	СРС	в т.ч. интеракт.
7	Тема 7. Закономерности функционирования, развития и проектирования организационных систем	37	6	10	4	17	6
8	Тема 8. Анализ организационной структуры	15	2	4	3	6	2
9	Раздел III. ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ Тема 9. Организация в разных ее проявлениях	37	8	10	4	15	4
10	Тема 10. Организация и управление	40	8	12	6	14	2
Всего 216 часов по видам учебных занятий (включая 45 часов на подготовку к экзамену)		216	36	54	45	81	18

Содержание дисциплины по видам учебных занятий

Раздел I. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ

Тема 1. Концепция организации и организаторского явления.

Лекция 1. Организация: деятельность (действие) или организм (форма). Организация в организаторской мысли. Организация как объект менеджмента. Организаторская мысль и теория организации (2 часа).

Практическое занятие 1. Концепция организации и организаторского явления (2 часа).

Самостоятельная работа 1. Изучение материалов лекции, рекомендуемой литературы и подготовка ответов на вопросы (2 часа). Самостоятельное изучение дополнительных вопросов темы (0,5 часа). Подготовка к практическому занятию (0,5 часа).

Текущий контроль - устный опрос по контрольным вопросам к теме 1, проверка выполнения домашних самостоятельных заданий.

Тема 2. Классическая теория организации.

Лекция 2. Научное управление организацией. Административная теория организации. Бюрократическая теория организации (2 часа).

Практическое занятие 2. Классическая теория организации (2 часа).

Самостоятельная работа 2. Изучение материалов лекции, рекомендуемой литературы и подготовка ответов на вопросы (2 часа). Самостоятельное изучение дополнительных вопросов темы (0,5 часа). Подготовка к практическому занятию (0,5 часа). Выбор варианта расчетно-графической работы; ознакомление с методическими указаниями по выполнению расчетно-графической работы (1 час).

Текущий контроль - устный опрос по контрольным вопросам к теме 2, проверка выполнения домашних самостоятельных заданий, согласование варианта расчетно-графической работы.

Тема 3. Школа человеческих отношений и ее развитие.

Лекция 3 Неоклассическая школа. Школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук (2 часа).

Практическое занятие 3. Неоклассическая школа. Школа человеческих отношений (2 часа).

Практическое занятие 4. Школа поведенческих наук (2 часа).

Самостоятельная работа 3. Изучение материалов лекции, рекомендуемой литературы и подготовка ответов на вопросы (1 час). Подготовка к тестированию (1 час). Самостоятельное изучение дополнительных вопросов темы (1 час). Подготовка к практическому занятию (1 час).

Текущий контроль - устный опрос по контрольным вопросам и тестам к теме 3, проверка

выполнения домашних самостоятельных заданий.

Тема 4. Современные подходы к теории организации.

Лекция 4. Школа принятия решений в теории организации. Системный подход к теории организации. Интеграционный подход к теории организации. Ситуационный подход к теории организации. Подход организационного развития к теории организации (2 часа).

Практическое занятие 5. Школа принятия решений. Системный подход. Интеграционный подход в теории организации (2 часа).

Практическое занятие 6. Ситуационный подход. Подход организационного развития к теории организации (2 часа).

Самостоятельная работа 4. Изучение материалов лекции, рекомендуемой литературы и подготовка ответов на вопросы (1 час). Подготовка к тестированию (1 час). Самостоятельное изучение дополнительных вопросов темы (1 час). Подготовка к практическому занятию (1 час).

Текущий контроль - устный опрос по контрольным вопросам и тестам к теме 4, проверка выполнения домашних самостоятельных заданий.

Раздел II. ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СИСТЕМЫ

Тема 5. Методология исследования систем.

Лекция 5. Системность организации. Исследование систем. Исследование маркетинга в качестве примера исследования систем (2 часа).

Практическое занятие 7. Методология исследования систем. Исследование маркетинга в качестве примера исследования систем (2 часа).

Самостоятельная работа 5. Изучение материалов лекции, рекомендуемой литературы и подготовка ответов на вопросы (2 часа). Самостоятельное изучение дополнительных вопросов темы (0,5 часа). Подготовка к практическому занятию (0,5 часа). Выполнение расчетно-графической работы (1 час).

Текущий контроль - устный опрос по контрольным вопросам к теме 5, проверка выполнения домашних самостоятельных заданий, проверка выполнения расчетно-графической работы.

Тема 6. Организация как система.

Лекция 6. Функционирование организации как системы. Организация и организационные отношения. Системный анализ функционирования организации. Организация как социотехническая система (2 часа).

Практическое занятие 8. Функционирование организации как системы. Организация и организационные отношения (2 часа).

Практическое занятие 9. Системный анализ функционирования организации (2 часа).

Самостоятельная работа 6. Изучение материалов лекции, рекомендуемой литературы и подготовка ответов на вопросы (2 часа). Самостоятельное изучение дополнительных вопросов темы (1 час). Подготовка к практическому занятию (0,5 часа). Выполнение расчетно-графической работы (6 часов). Подготовка к кейс-ситуации (0,5 часа).

Текущий контроль - устный опрос по контрольным вопросам к теме 6, проверка выполнения домашних самостоятельных заданий, проверка выполнения расчетно-графической работы, результаты кейс-ситуации.

Тема 7. Закономерность функционирования, развития и проектирования организационных систем.

Лекция 7. Система законов функционирования организации. Общие, динамические, основополагающие законы организации. Частные, статические, менее важные законы организации. Система принципов функционирования организации. Первая, вторая, третья и четвертая классификации принципов организации (2 часа).

Лекция 8. Жизненный цикл организации. Жизненный цикл организации. Жизненный цикл продукции; этапы жизненного цикла; организационная диагностика; управленческое кон-

сультирование. Организационные изменения и развитие организации. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации. Взаимосвязь жизненных циклов продуктов, товаров, услуг и учет основных характеристик развития организации в ходе планирования организационных изменений (2 часа).

Лекция 9. Проектирование организационных систем. Понятие проектирования организационных систем. Методология проектирования организационных систем. Процесс проектирования организационных систем. Оценка методологии и эффективности проектирования организационных систем (2 часа).

Практическое занятие 10. Система законов функционирования организации. Система принципов функционирования организации (2 часа).

Практическое занятие 11. Жизненный цикл организации (2 часа).

Практическое занятие 12. Проектирование организационных систем. Методология проектирования организационных систем (2 часа).

Практическое занятие 13. Процесс проектирования организационных систем (2 часа).

Практическое занятие 14. Оценка методологии и эффективности проектирования организационных систем (2 часа).

Самостоятельная работа 7. Изучение материалов лекции, рекомендуемой литературы и подготовка ответов на вопросы (5 часов). Подготовка к тестированию (1 час). Самостоятельное изучение дополнительных вопросов темы (2 часа). Подготовка к практическому занятию (1 час). Выполнение расчетно-графической работы (6 часов). Подготовка к кейс-ситуации (2 часа).

Текущий контроль - устный опрос по контрольным вопросам и тестам к теме 7, проверка выполнения домашних самостоятельных заданий, проверка выполнения расчетно-графической работы, результаты кейс-ситуации.

Тема 8. Анализ организационной структуры.

Лекция 10. Принципы построения организационных структур управления. Критерии классификации организационных структур управления. Анализ типов организаций в зависимости от критериев классификации (2 часа).

Практическое занятие 15. Принципы построения организационных структур управления (2 часа).

Практическое занятие 16. Критерии классификации организационных структур управления. Анализ типов организаций в зависимости от критериев классификации (2 часа).

Самостоятельная работа 8. Изучение материалов лекции, рекомендуемой литературы и подготовка ответов на вопросы (0,5 часа). Подготовка к тестированию (1 час). Самостоятельное изучение дополнительных вопросов темы (0,5 часа). Подготовка к практическому занятию (1 час). Выполнение расчетно-графической работы (2 часа). Подготовка к кейс-ситуации (1 час).

Текущий контроль - устный опрос по контрольным вопросам и тестам к теме 8, проверка выполнения домашних самостоятельных заданий, проверка выполнения расчетно-графической работы, результаты кейс-ситуации.

Раздел III. ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 9. Организация в разных ее проявлениях.

Лекция 11. Организация как компонент системы рыночных институтов экономики. Организация как рыночный институт. Институциональные теории организации (2 часа).

Лекция 12. Хозяйственная организация. Методология классификации организаций. Современные организационно-правовые формы организаций. Организационные формы в международном бизнесе (2 часа).

Лекция 13. Социальная организация. Человек в системе социальной организации. Понятие социальной организации. Социальная ответственность организации (2 часа).

Лекция 14. Организационная культура. Понятие организационной культуры. Экономическое значение организационной культуры (2 часа).

Практическое занятие 17. Организация как компонент системы рыночных институтов экономики (2 часа).

Практическое занятие 18. Методология классификации организаций. Современные организационно-правовые формы организаций. (2 часа).

Практическое занятие 19. Современные организационно-правовые формы организаций. (2 часа).

Практическое занятие 20. Социальная организация. Социальная ответственность организации (2 часа).

Практическое занятие 21. Экономическое значение организационной культуры (2 часа).

Самостоятельная работа 9. Изучение материалов лекции, рекомендуемой литературы и подготовка ответов на вопросы (6 часов). Подготовка к тестированию (2 часа). Самостоятельное изучение дополнительных вопросов темы (2,5 часа). Подготовка к практическому занятию (1,25 часа). Завершение выполнения, оформление и сдача расчетно-графической работы (2 часов). Подготовка к кейс-ситуации (1,25 часа).

Текущий контроль - устный опрос по контрольным вопросам и тестам к теме 9, проверка выполнения домашних самостоятельных заданий, проверка расчетно-графической работы, результаты кейс-ситуации.

Тема 10. Организация и управление.

Лекция 15. Организация как система управленческих процессов. Общая концепция процессов управления организацией. Управленческая деятельность организации в действии. Процедуры механизма управления организацией. (2 часов)

Лекция 16. Организация как система функций управления. Понятие функции управления. Подходы к классификации функций управления. (2 часов)

Лекция 17. Координация деятельности организации. Взаимосвязанность общих функций управления. Функция координации деятельности организации. (2 часов)

Лекция 18. Организация как функция управления. Понятие и методика исследования функции организации. Организующая система управления. Общий механизм принятия управленческого решения. (2 часов)

Практическое занятие 22. Организация как система управленческих процессов. Процедуры механизма управления организацией (2 часа).

Практическое занятие 23. Организация как система функций управления. Понятие функции управления. Подходы к классификации функций управления (2 часа).

Практическое занятие 24. Координация деятельности организации. Взаимосвязанность общих функций управления. Функция координации деятельности организации (2 часа).

Практическое занятие 25. Организация как функция управления. Понятие и методика исследования функции организации. Организующая система управления (2 часа).

Практическое занятие 26. Общий механизм принятия управленческого решения (2 часа).

Практическое занятие 27. Итоговое тестирование по курсу (2 часа).

Самостоятельная работа 10. Изучение материалов лекции, рекомендуемой литературы и подготовка ответов на вопросы (5 часов). Подготовка к тестированию (1 час). Подготовка к итоговому тестированию (2 часа). Самостоятельное изучение дополнительных вопросов темы (3 часа). Подготовка к практическому занятию (1,25 часа). Подготовка к кейс-ситуации (1,75 часа).

Текущий контроль - устный опрос по контрольным вопросам и тестам к теме 10, проверка домашних самостоятельных заданий, проверка итогового теста, результаты кейс-ситуации.

На практических занятиях в интерактивной форме проводится разбор кейс-ситуаций. На лекционных занятиях в интерактивной форме используются технологии типа «лекция-провокация», т.е. в процессе лекции делается преднамеренная ошибка с последующим опросом

студентов на следующей лекции и организацией диалога «преподаватель-студент», «студент-студент» с целью выявления ошибки и установления истины.

Промежуточная аттестация

Экзамен

Изучение дисциплины заканчивается экзаменом. Экзамен проводится в соответствии с Положением о зачетной и экзаменационной сессиях в НИУ МЭИ и инструктивным письмом от 14.05.2012 № И-23.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Для обеспечения самостоятельной работы разработаны:

- конспект лекций по дисциплине,
- методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе студентов по дисциплине «Теория организации» (Приложение к РПД Б1.Б.14),
- методические указания по выполнению расчетно-графической работы по дисциплине «Теория организации» (Приложение к РПД Б1.Б.14).

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

При освоении дисциплины формируются следующие компетенции: общекультурная ОК-7 и общепрофессиональная ОПК-3.

Указанные компетенции формируются в соответствии со следующими этапами:

1. Формирование и развитие теоретических знаний, предусмотренных указанными компетенциями (лекционные занятия, самостоятельная работа студентов).
2. Приобретение и развитие практических умений, предусмотренных компетенциями (практические занятия, самостоятельная работа студентов).
3. Закрепление теоретических знаний, умений и практических навыков, предусмотренных компетенциями, в ходе решения контрольных заданий на практических занятиях, успешной сдачи экзамена.

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описания шкал оценивания

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции по завершении освоения дисциплины;
- эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

При достаточном качестве освоения более 80% приведенных знаний, умений и навыков преподаватель оценивает освоение данной компетенции в рамках настоящей дисциплины на эталонном уровне, при освоении более 60% приведенных знаний, умений и навыков – на продвинутом, при освоении более 40% приведенных знаний, умений и навыков - на пороговом уровне. В противном случае компетенция в рамках настоящей дисциплины считается неосвоенной.

Уровень сформированности каждой компетенции на различных этапах ее формирования в процессе освоения данной дисциплины оценивается в ходе текущего контроля успеваемости и представлен различными видами оценочных средств.

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции **ОК-7 «обладает способностью к самоорганизации и самообразованию»** преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, приведенных в отчетах студента по практическим занятиям, в расчетно-графической работе и в кейс-ситуации. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – устных опросах, тестировании, заданиях по практическим занятиям.

Принимается во внимание владение обучающимися:

- **знанием** концепции, подходов, законов и принципов организации, основ функционирования хозяйственных организаций;
- **навыками** самоорганизации и самообразования при исследовании организации как системы и основ функционирования организации.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенции **ОК-7** в процессе тестирования, как формы текущего контроля. У студентов оценивается процент правильных ответов на тесты: 50-69% правильных ответов соответствует пороговому уровню сформированности компетенции на данном этапе ее формирования; 70-84% - продвинутому уровню; 85-100% - эталонному уровню.

Оценивается активность работы студента на практических занятиях, качество ответов студента «у доски», при устных опросах в процессе выполнения заданий практических занятий №1–18.

Присутствие у студента общего представления о концепции, подходах, законах и принципах организации; владения навыками самоорганизации при изучении основ функционирования организации соответствует пороговому уровню освоения компетенции на данном этапе ее формирования;

в дополнение к пороговому, владение навыками самоорганизации при исследовании организации как системы – соответствует продвинутому уровню;

в дополнение к продвинутому, владение навыками самообразования при исследовании организации как системы – соответствует эталонному уровню.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенции в процессе выполнения расчетно-графической работы, как формы текущего контроля.

Самостоятельный выбор и оценка типовых вариантов проектирования структуры управления организацией – соответствует пороговому уровню сформированности компетенции на данном этапе ее формирования;

в дополнение к пороговому, самостоятельная организация процесса проектирования структуры управления организацией – соответствует продвинутому уровню;

в дополнение к продвинутому, самостоятельное обоснование предложений в результате проектирования структуры управления организацией – соответствуют эталонному уровню.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенции в процессе выполнения кейс-ситуации, как формы текущего контроля.

Анализ и оценка организационной задачи реальной ситуации – соответствует пороговому уровню сформированности компетенции на данном этапе ее формирования;

в дополнение к пороговому, самостоятельное определение путей решения организационной задачи реальной ситуации – соответствует продвинутому уровню;

в дополнение к продвинутому, самостоятельная разработка организационных рекомендаций, обоснование организационных решений, выводов, полученных в результате разбора реальной ситуации – соответствуют эталонному уровню.

Для оценки сформированности в рамках данной дисциплины компетенции **ОПК-3** «способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия» преподавателем оценивается содержательная сторона и качество материалов, приведенных в отчетах студента по практическим занятиям, в расчетно-графической работе и в кейс-ситуации. Учитываются также ответы студента на вопросы по соответствующим видам занятий при текущем контроле – устных опросах, тестировании, заданий по практическим занятиям.

Принимается во внимание владение обучающимися:

- **знанием** методологии и процесса проектирования организационных систем;
- **знанием** принципов построения организационных структур управления;
- **умением** проектировать основные элементы организационных систем;
- **умением** классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации;
- **навыками** оценки методологии и эффективности проектирования организационных систем;
- **навыками** анализа организационных структур.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенции **ОПК-3** в процессе тестирования, как формы текущего контроля. У студентов оценивается процент правильных ответов на тесты: 50-69% правильных ответов соответствует пороговому уровню сформированности компетенции на данном этапе ее формирования; 70-84% - продвинутому уровню; 85-100% - эталонному уровню.

Оценивается активность работы студента на практических занятиях, качество ответов студента «у доски», при устных опросах в процессе выполнения заданий практических занятий №12–16.

Присутствие у студента общего представления о методологии проектирования организационных систем, принципах построения организационных структур управления; **владения навыками** основ проектирования организационных систем соответствует пороговому уровню освоения компетенции на данном этапе ее формирования;

в дополнение к пороговому, знание процесса проектирования организационных систем; критериев классификации организационных структур; **умение** проектировать основные элементы организационных систем; **владение навыками** анализа организационных структур – соответствует продвинутому уровню;

в дополнение к продвинутому, умение классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации; **владение навыками** оценки методологии и эффективности проектирования организационных систем – соответствует эталонному уровню.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенции в процессе выполнения расчетно-графической работы, как формы текущего контроля.

Выбор и оценка типовых вариантов проектирования структуры управления организацией – соответствует пороговому уровню сформированности компетенции на данном этапе ее формирования;

в дополнение к пороговому, проектирование основных элементов организационных систем – соответствует продвинутому уровню;

в дополнение к продвинутому, самостоятельное обоснование предложений в результате проектирования структуры управления организацией – соответствуют эталонному уровню.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенции в процессе выполнения кейс-ситуации, как формы текущего контроля.

Анализ и оценка организационной задачи реальной ситуации – соответствует пороговому уровню сформированности компетенции на данном этапе ее формирования;

в дополнение к пороговому, определение путей решения организационной задачи реальной ситуации – соответствует продвинутому уровню;

в дополнение к продвинутому, разработка организационных рекомендаций, обоснование организационных решений, выводов, полученных в результате разбора реальной ситуации – соответствуют эталонному уровню.

Сформированность уровня компетенции не ниже порогового является основанием для допуска обучающегося к промежуточной аттестации по данной дисциплине.

Формой промежуточной аттестации по данной дисциплине является экзамен, оцениваемый по принятой в НИУ «МЭИ» четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Экзамен проводится в устной форме.

Критерии оценивания (в соответствии с инструктивным письмом НИУ МЭИ от 14 мая 12 года № И-23):

Оценки «отлично» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание материалов изученной дисциплины; умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой; усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; проявивший творческие способности в понимании, изложении и использовании материалов изученной дисциплины; безупречно ответивший не только на вопросы билета, но и на дополнительные вопросы в рамках рабочей программы дисциплины; правильно выполнивший практическое задание.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание материала изученной дисциплины; успешно выполняющий предусмотренные задания; усвоивший основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; показавший систематический характер знаний по дисциплине; ответивший на все вопросы билета; правильно выполнивший практическое задание, но допустивший при этом непринципиальные ошибки.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знание материала изученной дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии; справляющийся с выполнением заданий; знакомый с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; допустивший погрешность в ответе на теоретические вопросы и/или при выполнении практических заданий, но обладающий необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя, либо неправильно выполнивший практическое задание, но по указанию преподавателя выполнивший другие практические задания из того же раздела дисциплины.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного материала изученной дисциплины; допустившему принципиальные ошибки в выполнении заданий; не ответившему на все вопросы билета и дополнительные вопросы и неправильно выполнившему практическое задание (неправильное выполнение только практического задания не является однозначной причиной для выставления оценки «неудовлетворительно»). Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение по образовательной программе без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине (для формирования и развития компетенций, закреплённых за данной дисциплиной). Оценка «неудовлетворительно» выставляется также, если студент после начала экзамена отказался его сдавать или нарушил правила сдачи экзамена (списывал, подсказывал, обманом пытался получить более высокую оценку и т.д.).

В зачетную книжку студента и приложение к диплому выносится оценка экзамена по дисциплине за 3 семестр.

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

Вопросы по формированию и развитию теоретических знаний, предусмотренных компетенциями, закрепленными за дисциплиной:

Перечень вопросов по лекционному материалу дисциплины

Контрольные вопросы к теме 1:

1. В чем суть и предназначение организаторского явления?
2. Приведите основные определения организации как социальной системы.
3. В чем проявляется сложность строения организации как социальной системы?
4. Согласны ли вы с утверждением, что организация является средством разрешения конфликтов и гармонизации отношений в процессе достижения целей? Дайте аргументированный ответ.
5. Сформулируйте ваше отношение к такому утверждению: «чтобы добиться успеха, организацией нужно управлять».
6. Как современная отечественная литература освещает проблематику понятия и сущности организации?
7. Согласны ли вы с утверждением, что само существование организации предполагает, что у нее есть некоторые цели и мотивы жизнедеятельности? Дайте обоснованный ответ.
8. Какова позиция экономической теории к теории организации?
9. В чем различие и сходство между теорией организации и теорией управления?
10. Опишите организацию в качестве объекта управления?

Контрольные вопросы к теме 2:

1. Сформулируйте основные положения школы научного управления об организации.
2. Каковы основные положения административной теории организации?
3. Определите характеристику теории бюрократической организации.
4. В чем суть модифицированной теории организации, предложенной Лайкертом?
5. Опишите современные исследования феномена бюрократии?
6. Каковы подходы Смита А. и Маршалла А. к определению сущности организации?
7. Согласны ли вы с утверждением, что крупные производственные организации имеют преимущество по сравнению с мелкими с точки зрения показателей эффективности? Дайте аргументированный ответ.

Контрольные вопросы к теме 3:

1. Опишите основные положения подхода неоклассической школы к теории организации.
2. В чем смысл взглядов школы человеческих отношений на природу человека?
3. Согласны ли вы с утверждением, что теория «Y» МакГрегора возникла в качестве противовеса классической модели — теории «X»? Дайте обоснованный ответ.
4. Представители школы человеческих отношений обвиняют классическую школу Б в ненаучности ее достижений. В чем проблема?
5. Определите основные положения школы поведенческих наук в теории организации.
6. Каково значение понятия организационного поведения в теории организации?

Контрольные вопросы к теме 4:

1. Определите теоретические положения школы принятия решений в теории организации.
2. Опишите теоретические положения модели организации по Саймону.
3. Определите содержание и роль таких понятий, как «экономический человек» и «административный человек» в теории организации.
4. Определите содержание теории группировки Томпсона.

5. Определите понятия системного эффекта в теории организации.
6. Согласны ли вы с утверждением, что теория систем имеет органически тесные связи с теорией организации? Аргументируйте свой ответ и приведите пример.
7. Опишите характерные черты социальной системы, и в результате чего формируется эта система.
8. Каково значение понятия открытой системы в теории организации?
9. Определите основные принципы системного подхода к теории организации.
10. Определите основные положения интеграционного подхода к теории организации.
11. В чем сущность ситуационного подхода к теории организации?
12. Определите основные положения подхода организационного развития к теории организации.
13. Определите понятия: организационное развитие, деловое развитие, рыночное развитие. Сформулируйте различие и сходство этих понятий.
14. Согласны ли вы с мнением, что большинство участников и подразделений организации находятся в оппозиции любым организационным переменам? Дайте обоснованный ответ.

Контрольные вопросы к теме 5:

1. Опишите понятие «системность организации».
2. Дайте определение понятиям «система» и «подсистема».
3. Определите свойства и классификацию систем.
4. Согласны ли вы с утверждением, что повышение степени целостности системы способствует достижению ее эффективности? Аргументируйте свой ответ.
5. Почему системный подход к исследованию организации в современном его толковании тесно связывают с самоуправляемыми процессами систем?
6. Определите методологию исследования организационных систем.

Контрольные вопросы к теме 6:

1. Согласны ли вы с утверждением, что адаптация организации к изменениям внешних условий функционирования угрожает целостности организации как системы? Дайте обоснованный ответ.
2. В чем сущность понятия организационной системы и организационных отношений?
3. В чем специфика трактовки организации как процесса и явления?
4. Опишите естественную модель организации, используя термины системного анализа.
5. Опишите модель организации как открытой системы и определите, в результате чего сформировались черты этой модели.
6. Охарактеризуйте организацию как социотехническую систему.
7. Дайте характеристику понятия сложной организации.

Контрольные вопросы к теме 7:

1. Дайте характеристику системе законов функционирования организации.
2. Каково действие закона соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта применительно к социальным организациям?
3. Каково действие закона приоритета целого над частью в теории организации?
4. В чем сущность закона учета системы потребностей?
5. Проанализируйте действие закона синергии в теории организации.
6. Охарактеризуйте важности закона самосохранения в деятельности организации.
7. Определите связь между законом самосохранения и понятием адаптации организации.
8. Определите связь между понятием жизненного цикла организации и действием закона самосохранения.
9. Определите понятие развития в теории организации.
10. Проанализируйте принципы действия закона развития в теории организации.
11. Охарактеризуйте действия частных, статических и менее важных законов организации.
12. В чем важность закона состязательности персонала управления организацией?

13. Охарактеризуйте действия закона пропорциональности и композиции.
14. В чем суть закона информированности и упорядоченности?
15. Проанализируйте проблемы экономической теории информации.
16. В чем суть закона анализа и синтеза в деятельности организации?
17. Определите признаки классификации принципов организации.
18. Проанализируйте структурные принципы организации.
19. Проанализируйте процессуальные принципы организации.
20. Проанализируйте принципы конечного результата в деятельности организации.
21. Определите общие принципы организации.
22. Проанализируйте ситуационные принципы организации.
23. Определите суть действия принципов статической и динамической организаций.
24. В чем суть действия принципов формирования процесса организации?
25. Проанализируйте действие принципов рационализации деятельности организации.
26. В чем суть действия скалярного принципа строения организации?
27. Дайте краткую характеристику основных стадий жизненного цикла организации.
28. Каково соотношение типа управления и этапов жизненного цикла организации?
29. Каковы методы управления организацией на различных этапах жизненного цикла.
30. Определите понятие проектирования организационных систем.
31. Охарактеризуйте контекстуальные переменные в качестве системного проектирования организационных систем.
32. Схематично определите влияние размера организации с системном проектировании организационных систем.
33. Проанализируйте методологию проектирования организационных систем.
34. Определите содержание, этапы и элементы процесса проектирования организационных систем.
35. Проанализируйте методологию оценки эффективности проектирования.

Контрольные вопросы к теме 8:

1. Какие внешние характеристики управления отражаются в его организационной структуре?
2. Проанализируйте основы разработки методики исследования структуры управления.
3. Определите состав организационной структуры управления.
4. Проанализируйте организационные структуры управления с точки зрения стратегического поведения участников организации.
5. Определите направления и причины перестройки организационных структур управления.
6. Дайте характеристику критериев классификации организационных структур управления.
7. Проанализируйте организационные структуры управления и зависимости от иерархизации составляющих частей организации.

Контрольные вопросы к теме 9:

1. Почему анализ транзакционных издержек рыночной экономики ведет к тому, чтобы теоретически оправдать присутствие организаций в этой экономике?
2. В чем суть и цели стратегии снижения транзакционных издержек для организации?
3. В чем заключается экономическое значение организационной культуры для современного менеджмента организации?
4. Проанализируйте методологию классификации хозяйственных организаций.
5. Охарактеризуйте современные организационно-правовые формы хозяйственных организаций в России и за рубежом.
6. Дайте определение понятия социальной организации.
7. Схематично определите социальную систему деятельности человека в менеджменте.

8. Проанализируйте общую схему ответственности менеджмента организации.
9. Определите понятие неформальной организационной культуры.
10. Согласны ли вы с утверждением, что организационная культура — мощный инструмент лидерства в организации?

Контрольные вопросы к теме 10:

1. Почему представители управленческих школ концентрируют внимание на выявлении и установлении функциональных отношений менеджмента?
2. В чем сущность четырехмерной модели управления организацией?
3. Какое содержание имеет механизм управления организацией?
4. В чем разница между циклом и цикличностью процесса управления?
5. Проанализируйте состав общей схемы действий и процедур процесса управления.
6. В чем суть интегрированной управленческой системы?
7. Сформулируйте видение и миссию какой-либо известной вам организации и дайте обоснование их содержания.
8. Правильно ли, что организованный процесс выработки целей организации предполагает прохождение определенных стадий и фаз. Каких?
9. Сформулируйте дерево критериев отбора целей организации, наиболее целесообразных с точки зрения формирования дерева самих целей.
10. Дайте обобщенную характеристику и покажите взаимодействие функций координации в процессе управления.
11. Дайте определение организационного компромисса выбора системы управления функциональными подразделениями.
12. Проанализируйте состав общей схемы координирования управленческого воздействия.
13. Дайте определение и характеристику понятия «функция управления».
14. В чем состоит универсальный характер функций управления?
15. Проанализируйте состав подходов к классификации функций управления.
16. Проанализируйте состав функций управления с использованием связующих процессов управления.
17. Что представляет собой замкнутый контур взаимосвязей общих функций управления?
18. Каково назначение сочетания полномочий и функций по управленческим звеньям?
19. Определите содержание систем управления в зависимости от состава и связей управленческих звеньев.
20. Проанализируйте задачу функции координации в системе управления.
21. В чем состоит природа координационной деятельности управления?
22. С помощью каких механизмов осуществляется координационная деятельность управления?
23. Выделите главные факторы формирования стратегии координации.
24. Определите основные проблемы при выборе стратегии координации.
25. Дайте определение понятия «функция организации».
26. Охарактеризуйте организационную систему управления.
27. Дайте определение понятия «организационная система управления».
28. Каково назначение баланса организационного поведения предприятия?
29. Сформулируйте суть организаторской деятельности управления.
30. Проанализируйте общий механизм принятия управленческих решений в организации.

**Перечень вопросов для письменного тестирования
по лекционному материалу дисциплины**

Тестовые задания №6

1. Для какого вида организационных структур управления характерно расширение среднего уровня управления и усиление его роли в деятельности организации:

- а) линейно-функциональная;
- б) функциональная;
- в) дивизиональная;
- г) проектная.

2. Типом конфигурации структур, представляющим собой замкнутую децентрализованную конфигурацию, является:

- а) «колесо»;
- б) «звезда»;
- в) «кольцевая»;
- г) «цепная»;
- 2д) «сотовая».

3. Формирование функционально однородных подразделений, не имеющих специализации, характерно для:

- а) дивизиональных структур;
- б) линейных структур;
- в) функциональных структур;
- г) проектных структур.

4. Высокая сложность матричных структур определяется:

- а) множественностью и гетерогенностью связей;
- б) высокой степенью децентрализации;
- в) полицентричностью;
- г) смешанной департаментализацией;
- д) большим количеством обособленных структурных подразделений.

5. Для какой организационной структуры управления характерно самостоятельное принятие решений и координация работ автономных рабочих групп:

- а) проектная;
- б) матричная;
- в) дивизиональная;
- г) штабная;
- д) бригадная;
- е) сетевая.

6. К замкнутым конфигурациям относится:

- а) «всеканальная»;
- б) «веерная»;
- в) «колесо»;
- г) «цепная»;
- д) «сотовая».

7. Высокая значимость линейного руководства и слабость функционального управления характерны для:

- а) линейно-функциональных структур;
- б) дивизионных структур;
- в) штабных структур;
- г) матричных структур;
- д) функциональных структур.

8. Недостатками дивизиональной организационной структуры управления являются:

- а) тенденция к централизации;
- б) усиление контроля деятельности структурных подразделений;
- в) многоуровневость;
- г) тенденция к децентрализации;
- д) усложнение организационных связей;

- е) дублирование функций структурных подразделений;
- ж) различные подходы к управлению структурными подразделениями;
- з) перераспределение ответственности на работников нескольких структурных подразделений.

9. Какая организационная структура управления предусматривает наличие взаимосвязанных по уровням иерархии рабочих групп:

- а) проектная;
- б) матричная;
- в) бригадная;
- г) дивизиональная;
- д) штабная;

10. Недостатками матричной организационной структуры управления являются:

- а) многоуровневость;
- б) сложность управления;
- в) нарушение принципа единоначалия;
- г) слабая ориентация на запросы потребителей и потребности рынка;
- д) чрезмерный контроль деятельности структурных подразделений;
- е) дублирование функций структурных подразделений;
- ж) четко выраженные различия в управлении структурными подразделениями.

11. Недостатками функциональной организационной структуры управления являются:

- а) усложнение организационных связей;
- б) чрезмерная нагрузка на базовый уровень управления;
- в) медленное решение вопросов, возникающих между различными структурными подразделениями;
- г) перераспределение ответственности на работников нескольких структурных подразделений;
- д) медленная реакция на прямые управленческие воздействия;
- е) отсутствие возможности создания дуальных подструктур;
- ж) сложность построения.

12. Недостатками линейной организационной структуры управления являются:

- а) нечеткие взаимосвязи типа «начальник – подчиненный»;
- б) чрезмерная нагрузка на базовый уровень управления;
- в) медленное решение вопросов, возникающих между структурными подразделениями;
- г) медленная реакция на прямые управленческие воздействия;
- д) нечетко выраженная ответственность;
- е) сложность построения.

Полный перечень тестов по темам лекций приведен в методических указаниях к практическим занятиям и самостоятельной работе студентов в Приложении к РПД Б1.Б.14.

Задания по приобретению и развитию практических умений, предусмотренных компетенциями, закрепленными за дисциплиной:

Перечень заданий к практическим занятиям
Задания по разделу I «РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ И
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ»

Упражнение 1. Модель организационного принятия решений

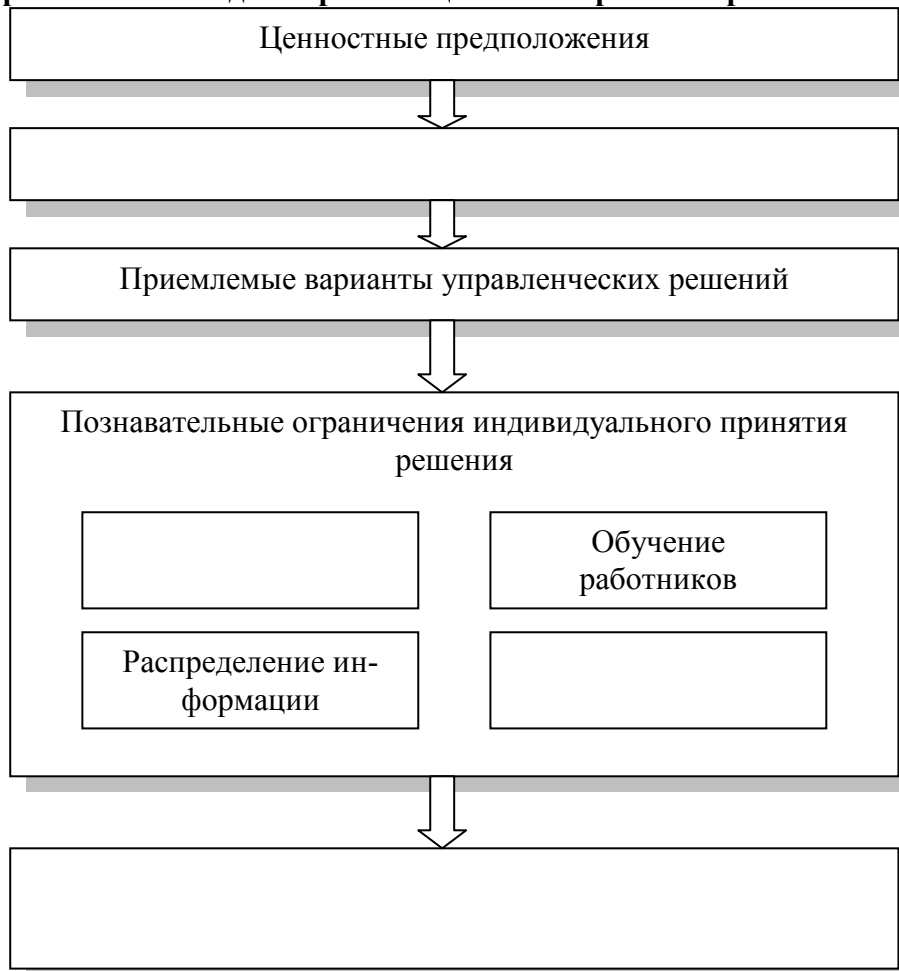


Рис. 4. Модель организационного принятия решений

Задания:

- ✦ укажите отсутствующие элементы в модели организационного принятия решений, разработанной в рамках теории административного поведения (рис. 4);
- ✦ дайте краткую характеристику каждого из элементов.

Упражнение 2. Универсальная теория формирования организаций

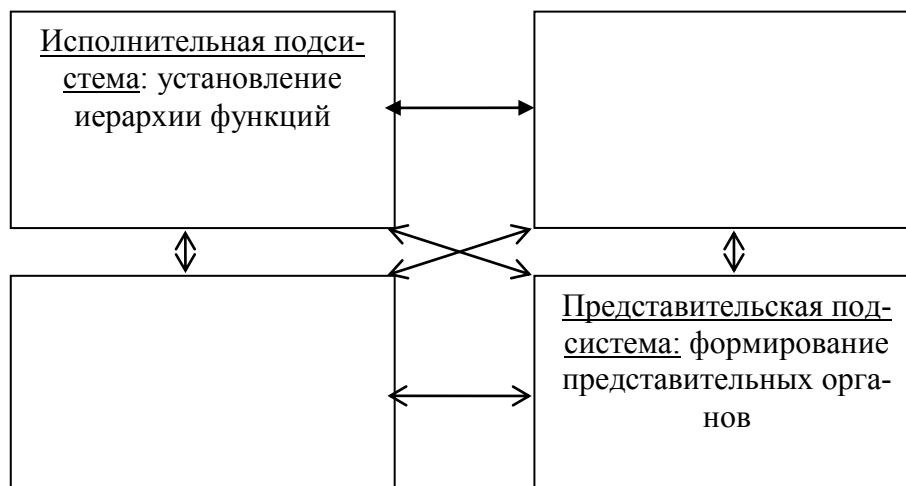


Рис. 5. Модель организации по теории Гласиера

Задания:

- ✦ укажите отсутствующие элементы в модели организации, предложенной в рамках универсальной теории формирования организаций (рис. 5);
- ✦ дайте краткую характеристику каждого из элементов.

Упражнение 3. Тенденция развития организационных структур

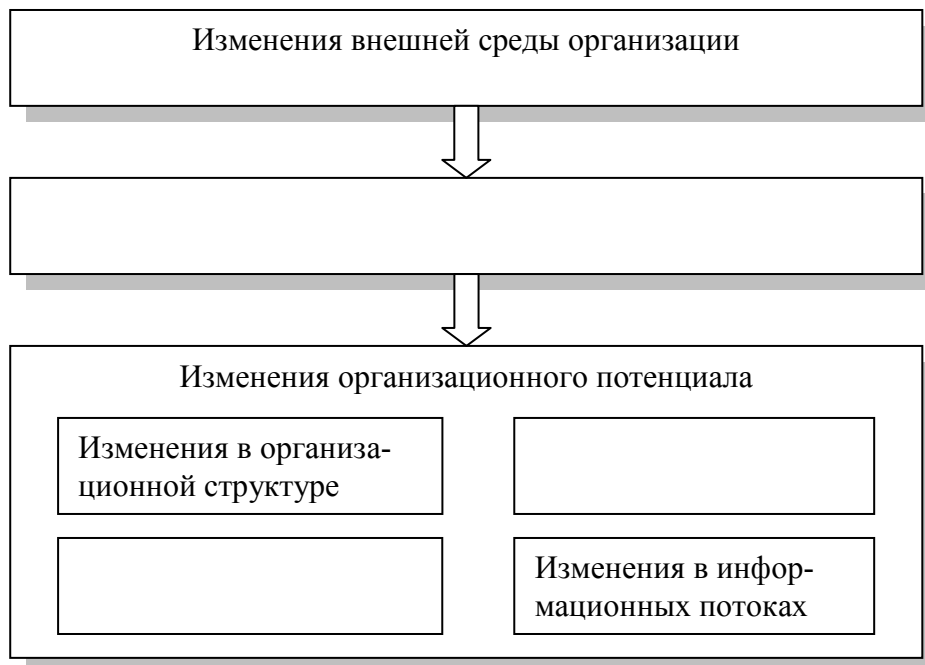


Рис. 6. Схема тенденции развития организационных структур

Задания:

- ✦ укажите отсутствующие элементы, заполнив пропуски на рис. 6;
- ✦ дайте краткую характеристику каждого из элементов.

Задания по теме 6 «Организация как система»

Упражнение 1. Препятствия к делегированию

Препятствия со стороны руководителя	Препятствия со стороны подчиненного
Уверенность, что сам руководитель выполнит работу лучше	
	Отсутствие ресурсов для выполнения работы
Отсутствие доверия к подчиненным	Боязнь критики
Отсутствие способности обучить подчиненных	Боязнь ответственности
Неумение видеть перспективу	

Задания:

- ✦ составьте перечни препятствий для делегирования со стороны руководителя и со стороны подчиненного, заполните пропуски в таблице;
- ✦ определите способы преодоления указанных препятствий для эффективного делегирования.

Задания по теме 7 «Жизненный цикл организации»

Упражнение 1. Характеристики стадий жизненного цикла

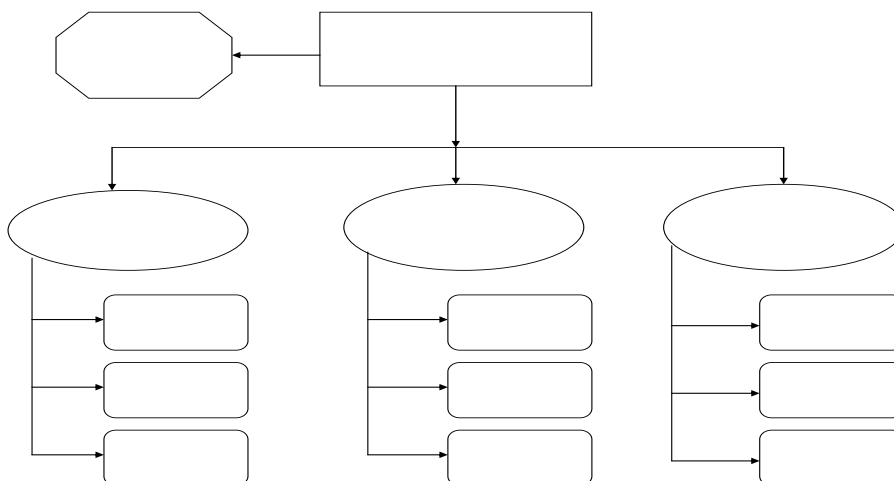
Стадия	Характеристики
Рождение	Малая численность сотрудников. Готовность рисковать. Высокая самоотдача работников. Широкие полномочия в разных сферах. Новизна продукции.
Детство	
Юность	
Зрелость	
Старение	
Возрождение	

Задание:

✦ укажите важнейшие характеристики стадий жизненного цикла организации, заполнив пропуски в таблице.

Задания по теме 8 «Анализ организационной структуры»

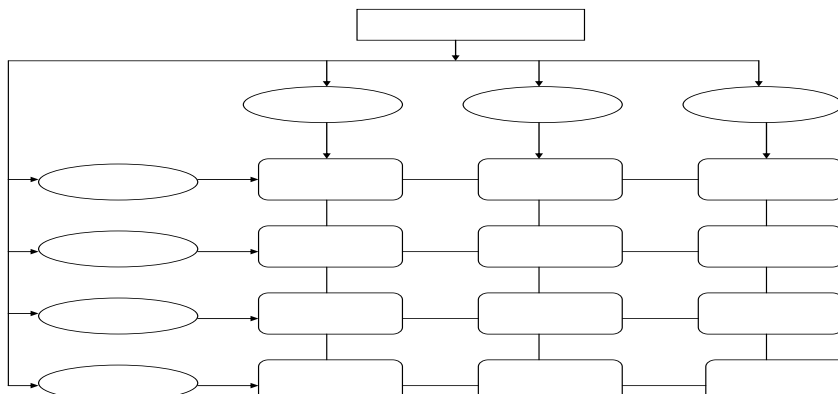
Упражнение 1. Дивизиональная структура организации, ориентированная на различные виды продукции



Задания:

- ✦ заполните пропуски на рисунке;
- ✦ приведите пример подобной структуры из зарубежной или отечественной практики.

Упражнение 2. Матричная структура организации

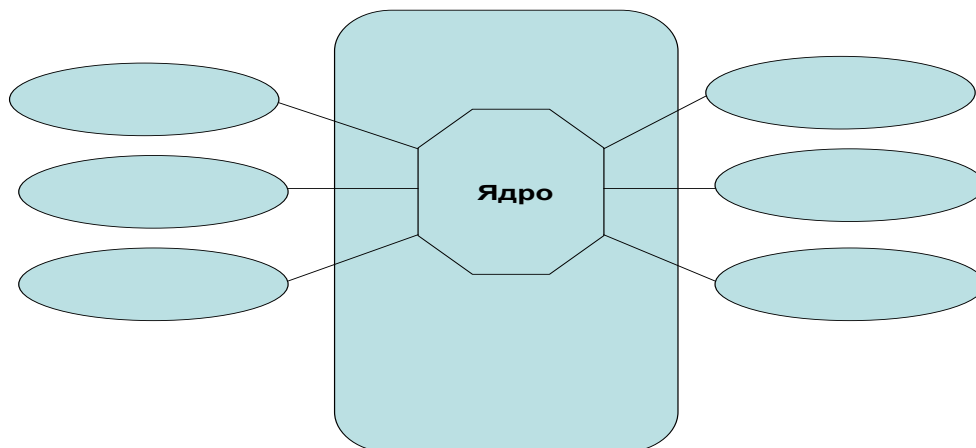


Задания:

- ✦ заполните пропуски на рисунке;
- ✦ приведите пример подобной структуры из зарубежной или отечественной практики.

Упражнение 3. Структура динамической сети

Динамическая сетевая структура

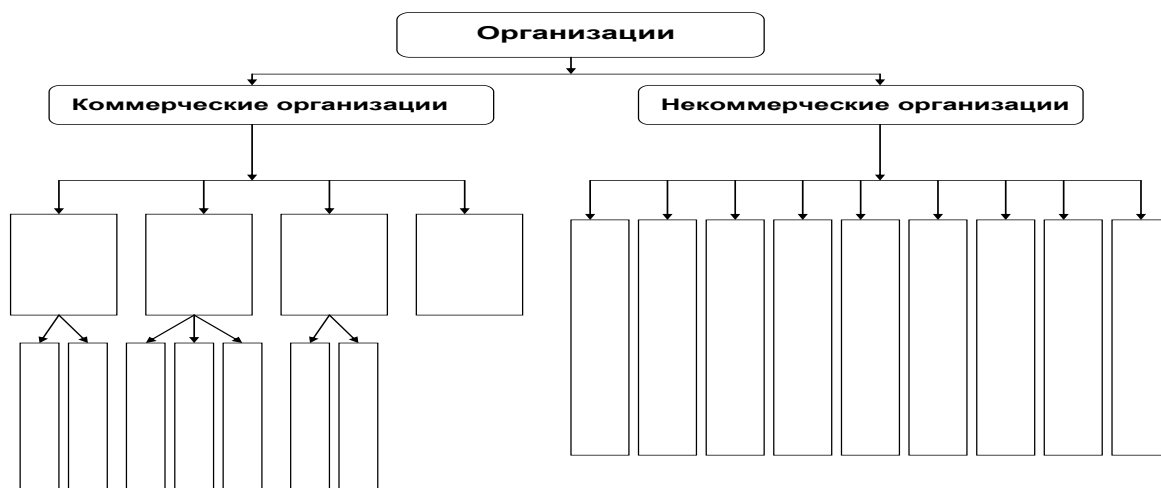


Задания:

- ✦ заполните пропуски на рисунке;
- ✦ приведите пример подобной структуры из зарубежной или отечественной практики.

Задания по теме 9 «Организационно-правовые формы российских организаций»

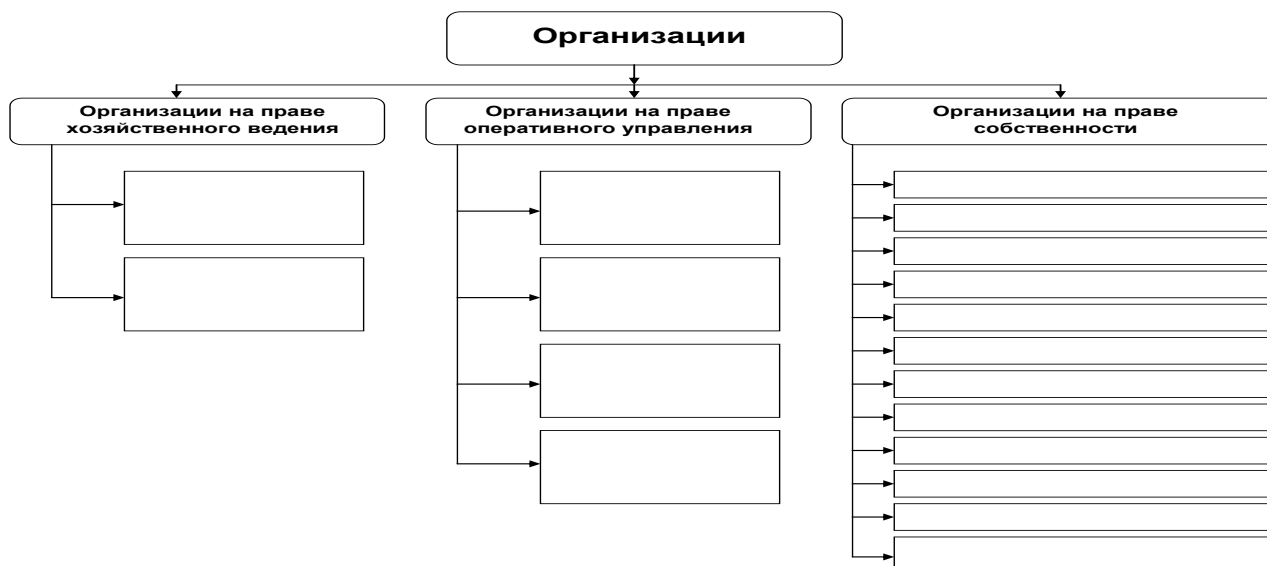
Упражнение 1. Классификация организаций по отношению к прибыли



Задания:

- ✦ определите организационно-правовые формы коммерческих организаций и заполните пропуски на рисунке;
- ✦ определите организационно-правовые формы некоммерческих организаций и заполните пропуски на рисунке.

Упражнение 2. Классификация организаций по отношению к имуществу



Задания:

- ⊕ определите организации, которым имущество принадлежит на праве хозяйственного ведения, и заполните пропуски на рисунке;
- ⊕ определите организации, за которыми имущество закреплено на праве оперативного управления, и заполните пропуски на рисунке,
- ⊕ определите организации, которым имущество принадлежит на праве собственности, и заполните пропуски на рисунке.

Перечень кейс-ситуаций

Практические ситуации по теме 6 «Организация как система»

Ситуация 1: предоставление скидок в компании «Стройматериалы»

Компания «Стройматериалы» являлась известной торгово-промышленной компанией в сфере строительных материалов. Компания насчитывала в своей структуре двадцать филиалов по всей стране. Основным направлением в сфере продаж являлась оптовая продажа строительных материалов и снабжение ими строительных организаций. Структура системы продаж выглядела следующим образом. Директору по маркетингу подчинялись два зональных менеджера, ответственных за продажи на юге и севере страны. Каждому зональному менеджеру были подчинены руководители десяти филиалов в различных регионах. Каждому руководителю филиала подчинялись от трех до пятнадцати торговых представителей в отдельном регионе, в зависимости от размера филиала. Каждый торговый представитель имел право предоставлять скидку покупателям в размере до 3%, руководитель филиала – до 5%, зональный менеджер – до 8%. В случае необходимости решение об увеличении скидки принималось директором по маркетингу.

Во время кризиса после дефолта директор по маркетингу принял решение, что все предложения об уменьшении цены должны представляться ему для утверждения. Это объяснялось необходимостью принятия жестких мер экономии во время кризиса. Данное решение привело к следующим последствиям. Когда во время переговоров обсуждалась цена, торговый представитель не называл окончательную цену и говорил о необходимости согласования цены с руководством. После переговоров он отправлял по факсу срочное сообщение с подробным описанием обстоятельств сделки для возможно более скорого утверждения директором. Запросы о скидках поступали директору по маркетингу большим потоком. Ему часто приходилось выезжать в командировки, и запросы от представителей стали скапливаться у него на столе. В запросах упоминались имена кли-

ентов, которых он никогда не знал, приводились доводы для скидки, которые казались ему неубедительными. На анализ ситуации и принятие решения у директора по маркетингу уходило еще некоторое время. После принятия решения оно проходило через зональных менеджеров и руководителей филиалов пока не попадало к торговому представителю. Тогда торговый представитель связывался с клиентом, чтобы сообщить окончательное решение о цене. Но часто он слышал в ответ: «Увы, слишком поздно, мы нашли другого поставщика». Такое положение не замедлило сказаться на выполнении плана по продажам. Когда квартальные отчеты о продажах поступили директору по маркетингу, он был крайне возмущен невыполнением плановых показателей по зонам и филиалам. Он посчитал главной причиной неумение торговых представителей вести переговоры и производить продажи. Тогда он подготовил соответствующее распоряжение об обучении торговых представителей эффективным продажам. Однако система предоставления скидок клиентам осталась прежней.

Задания:

- ⊕ определите проблему, с которой столкнулась данная компания;
- ⊕ оцените степень централизации в компании до кризиса и после;
- ⊕ предложите меры по выходу из создавшейся ситуации и оцените их с точки зрения централизации.

Практические ситуации по теме 7 «Закономерности функционирования организационных систем. Законы и принципы организации»

Ситуация 1: рост компании «Дженерал Электрик»

Американская компания «Дженерал Электрик» является международной корпорацией, которая выпускает десятки видов продукции и действует на рынках большинства стран мира. Только за период с 1984 по 1997 год «Дженерал Электрик» осуществила приобрела 44 компании, из них более 20 приобретенных фирм были мало связаны с основной деятельностью корпорации. К настоящему времени «Дженерал Электрик» представляет собой конгломерат, успешно действующий, в т.ч. на рынке страхования, телевизионных услуг, пластиковых карт, медицинского оборудования и др. В качестве ключевого элемента, обусловившего успешность стратегии диверсификации «Дженерал Электрик», можно выделить приобретение компаний, занимающих лидирующие позиции в своих отраслях. Кроме того, «Дженерал Электрик» стремится приобретать не только материальные активы, но и руководителей, обладающих необходимой подготовкой и, самое главное, практическим опытом успешного управления своим бизнесом.

Задания:

- ⊕ определите закон, действие которого проявилось в данной ситуации;
- ⊕ проанализируйте взаимосвязь применяемой стратегии диверсификации «Дженерал Электрик» и действующего закона организации.

Ситуация 2: эволюция компании «Сони»

Основателями компании «Сони» по праву считаются Акио Морита и Масару Ибуки. Блестящий тандем А. Мориты, отвечающего за коммерческую сторону дела, и М. Ибуки, технического гения фирмы, превратил маленькую и никому неизвестную компанию в одну из крупнейших транснациональных корпораций мира. Более того, их усилиями была создана не просто крупная компания, но фирма – новатор. Именно «Сони корпорэйшн» первой запустила в массовое производство транзисторный радиоприемник и создала первый в мире домашний видеоманитофон. Совместно с голландским концерном «Филипс» разработала и внедрила принципиально новую лазерную технологию звукозаписи.

Начало компании «Сони», тогда еще называвшейся «Токио телекомьюникейшенз инжиниринг корпорэйшн», положила основанная в 1946 г. мастерская по переделке (или тюнингу, как сказали бы сегодня) радиоприемников. Мало кто мог предвидеть большое будущее этого предприятия, страдавшего от нехватки финансовых ресурсов, не имевшего привлекательных товаров в

своей производственной программе и постоянно опасавшегося вытеснения с рынка более мощными конкурентами.

В конце 50-х годов «Сони» была единственным в Японии производителем магнитофонов и одним из немногих изготовителей транзисторных приемников во всем капиталистическом мире. Начал складываться тот дух фирмы-новатора, которым впоследствии так гордилась корпорация. Компания решительно шла по пути специализации. Ее производственное лицо и в те далекие годы определяла бытовая электроника. М. Ибуки так выразил философию компании: «Наше движение началось тогда, когда мы поняли, что мы не те люди, которые могут конкурировать с уже существующими компаниями в выпуске товаров, на которых они специализируются. Мы избрали линию на производство таких вещей, которые ни одна фирма не делала до того». Таким образом, на данном этапе компания «Сони», придерживаясь «нишевой» специализации, успешно справлялась со многими проблемами, типичными для мелкого бизнеса.

Однако именно на этой стадии развития компания «Сони» находилась, вероятно, на самом опасном этапе своего развития. Дело в том, что как раз средняя по размерам компания, имеющая достижения в определенной области, является идеальным объектом для поглощения. Так, в 1965 г. «Сони корпорэйшн» была одним из лидеров в производстве транзисторных радиоприемников, магнитофонов, создателем первого портативного телевизора и стояла на пороге выпуска студийного видеоманитофона. При этом оборот компании составлял всего около 70 млн. долларов. Для сравнения скажем, что в 1987 г. он достиг 7956 миллиона долларов, то есть за двадцать два года он увеличился в 114 раз. Захват «Сони» одним из электротехнических гигантов, если бы он был осуществлен в 60-е годы, несомненно, оказался бы головокружительной удачей, сколько бы ни пришлось тогда заплатить за еще небольшую фирму. Но «Сони» не стала жертвой захвата. На то существовал целый ряд причин, связанных как с ней самой, так и с японской экономикой тех лет.

На этом этапе компанию «Сони» подстерегала еще одна опасность. Дело в том, что специализированные предприятия (каким была компания «Сони») своим возникновением обязаны существованию редких и нетипичных экономических потребностей, но от этого не менее важных. Фирмы, приспособившиеся к их удовлетворению, процветают. Правда, одновременно они теряют гибкость и способность менять сферу деятельности. Компания «Сони» избрала иной путь. К этому толкал поразительный успех ее продуктов, каждый раз создававший новый рынок товаров массового спроса. Вначале через год, затем через полгода, а в последнее время – через несколько месяцев после первого появления на рынке их начинали копировать конкуренты. Компания должна была проводить в жизнь наступательную стратегию, открывать новые рынки и захватывать на них максимальную долю. О таких корпорациях говорят, что они «просто вынуждены были стать гигантами». Таким образом, в конце 60-х – начале 70-х годов «Сони корпорэйшн» уверенно заняла одно из первых мест среди производителей бытовой электроники в масштабах всего мира. Так некогда молодая и динамичная фирма завершила свое превращение в крупнейшую корпорацию.

Задания:

- ✦ проанализируйте действие законов организации, которые проявились на пути становления и развития компании «Сони»;
- ✦ оцените действие законов организации на различных стадиях жизненного цикла компании «Сони» при помощи нижеприведенной табл. 1. При этом рекомендуется использовать следующие условные обозначения: С₁ – рождение, С₂ – детство, С₃ – юность, С₄ – зрелость, С₅ – старение, С₆ – возрождение.

Таблица 1 – Действие законов организации на различных стадиях жизненного цикла организации

Наименование закона организации	Сила действия закона		
	Максимальное влияние	Среднее влияние	Минимальное влияние
Закон синергии			
Закон самосохранения			
Закон развития			

Наименование закона организации	Сила действия закона		
	Максимальное влияние	Среднее влияние	Минимальное влияние
Закон необходимого разнообразия			
Закон информированности-упорядоченности			
Закон единства анализа и синтеза			
Закон пропорциональности и композиции			
Закон иерархичности			

Ситуация 8: изменение структуры управления

Президент компании «Сан Бэнкс», имеющей дивизиональную структуру управления (рис. 1), решил все предприятия переподчинить непосредственно себе, так как поступали сигналы о финансовых и технологических нарушениях руководителей предприятий.

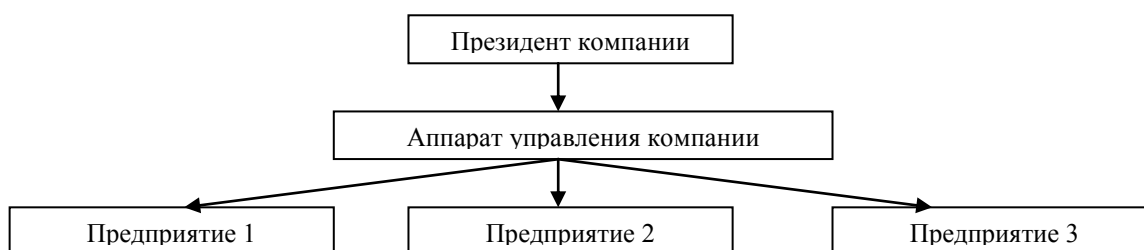


Рис. 1. Организационная структура до изменения

В связи с этим структура управления значительно изменилась (рис. 2). Число непосредственно подчиненных у президента компании сильно выросло. Поэтому он уже не мог уделять достаточно внимания корпоративному аппарату управления и всем предприятиям. В результате существенно ухудшились экономические показатели деятельности компании.

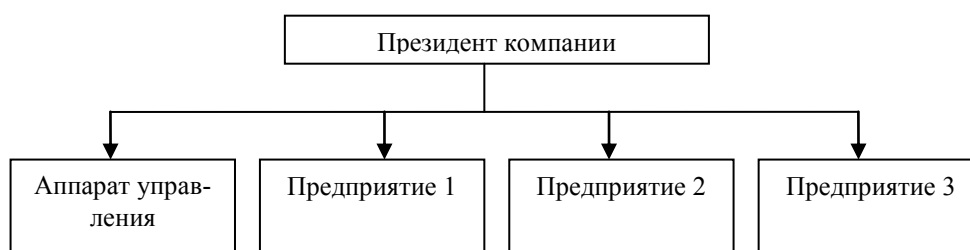


Рис. 2. Организационная структура после изменения

Задания:

- ⊕ определите принципы организации, которые учитывались или не учитывались в данной ситуации;
- ⊕ предложите свои варианты решения возникших проблем с учетом принципов организации.

Практическая ситуация по теме 7 «Закономерности проектирования организационных систем»

Ситуация 1: устаревшая структура

Джек Харви занимает должность в отделе корпоративного планирования крупной компании, ведущей бизнес в области высоких технологий. Хотя большую часть времени он посвящает долгосрочному стратегическому планированию, он был также включен в рабочую группу по реорганизации компании. Президент компании и совет директоров озабочены тем, что их компания теряет положение на рынке из-за своей устаревшей структуры. Будучи экспертом по планированию, Джек убедил рабочую группу, что прежде всего необходимо точно определить, какой тип структуры они имеют на сегодня, затем проанализировать внешние условия, в которых

компания работает теперь и будет работать в будущем, а затем уже разрабатывать соответствующую организационную структуру. На первом этапе группа обнаружила, что компания построена по классической бюрократической модели. На втором этапе выяснилось, что компании предстоит участвовать в конкуренции в высоко динамичной, быстро растущей и крайне неопределенной внешней среде, которая требует от нее большой гибкости и умения откликаться на изменения.

1. Какой тип или типы организационных схем, по вашему мнению, должна рекомендовать рабочая группа на третьем, заключительном, этапе своей деятельности?
2. Объясните, как теория систем, экологический, информационный и ситуационный подходы могут помочь в решении данной проблемы.
3. Считаете ли вы, что Джек внес правильные предложения относительно порядка работы над заданием? Какие проблемы могут возникнуть в качестве побочного эффекта при внедрении тех рекомендаций, которые вы предложили при ответе на первый вопрос?

Практические ситуации по теме 8 «Анализ организационной структуры»

Ситуация 2: диапазон контроля

В отделе работало семь человек: один начальник и шесть его подчиненных. Через некоторое время число выполняемых функций в отделе значительно увеличилось, объем работы также возрос. Руководство организации приняло решение об увеличении штатной численности отдела путем добавления одной должности заместителя начальника отдела и трех должностей рядовых работников.

Задания:

- ✦ нарисуйте схему организационной структуры отдела до увеличения штатной численности и определите диапазон контроля начальника отдела;
- ✦ нарисуйте схему организационной структуры отдела после увеличения штатной численности;
- ✦ определите диапазоны контроля начальника отдела и его заместителя, сравните полученные значения;
- ✦ нарисуйте схему организационной структуры отдела после увеличения штатной численности так, чтобы диапазон контроля начальника отдела был не больше диапазона контроля его заместителя.

Практические ситуации по теме 9 «Организация в разных ее проявлениях. Организационная культура»

Упражнение 1. Ситуация: организационная культура «Сони»

Наиболее важной задачей менеджеров компании «Сони» является создание обстановки сотрудничества между рабочими и администрацией, формирование в сознании работающих отношения к корпорации как к родной семье. Менеджеры делают все для того, чтобы работники почувствовали, что они – члены большой, дружной семьи. Инженерно-технические работники на предприятиях «Сони» имеют такую же униформу, как и рабочие. Они обедают в кафе за одними столиками. Ни один управляющий в компании не имеет отдельного кабинета. Все руководители находятся вместе со своими подчиненными в одном помещении. Каждое утро мастера проводят беседы с рабочими перед началом смены, дают им инструкции. Мастера интересуются здоровьем подчиненных и членов их семей. Выясняют, нет ли у рабочих проблем, которые можно решить с помощью администрации. Все молодые инженеры в компании начинают свой трудовой путь на конвейере для того, чтобы на практике познакомиться с технологическим процессом и получить представление о своем месте в нем. Еженедельно выходит в свет внутрифирменная газета, где помещается информация о вакансиях. Такой подход, с одной стороны, предоставляет работникам возможность найти более подходящую работу внутри компании, а с другой – выявляет менедже-

ров, с которыми люди не хотят работать. В компании «Сони» уважительно относятся к различиям во мнениях. Там считают, что разные мнения помогают находить истину и двигать компанию вперед. В компании «Сони» разработан манифест – «Дух Сони», в котором сказано: «Сони» – компания-пионер, которая никогда не будет в отстающих. Путь пионера полон трудностей, но работников «Сони» всегда будет гармонично и тесно связывать радость участия в творческом труде и гордость тем, что они вкладывают свои уникальные таланты в достижение этой цели. В компании «Сони» работники постоянно стремятся вносить рационализаторские предложения, которые существенно поощряются. Если работники фирмы сталкиваются с незнакомыми ситуациями, то они следуют принципу: «Действуй, не дожидаясь команды». Таким образом, работники приучаются к самостоятельности в решении производственных вопросов. Если в компании случается брак, то ищут причину, а не виновного. Высшие руководители, полагаясь на добросовестность руководителей среднего звена, занимаются планированием и перспективами развития компании. В «Сони» нет жесткой регламентации обязанностей, все работают как в семье – делают то, что необходимо. Традицией компании является обязательное присутствие высших руководителей на торжественных обедах по случаю годовщины создания компании или других знаменательных событий, которые проводятся за счет компании. Кроме того, если в компании складывается тяжелое положение, то в первую очередь заработную плату сокращают у высших руководителей и только потом у руководителей среднего звена и в последнюю очередь у рабочих.

Задания:

✦ проанализируйте организационную культуру компании «Сони» и определите основные ценности, исповедуемые данной компанией;

✦ определите пути и средства формирования корпоративной культуры компании «Сони».

Полный перечень практических заданий и кейс-ситуаций приведен в методических указаниях к практическим занятиям и самостоятельной работе студентов в Приложении к РПД Б1.Б.14.

Вопросы по закреплению теоретических знаний, умений и практических навыков, предусмотренных компетенциями:

Перечень вопросов к экзамену по дисциплине

1. Организация: деятельность (действие) или организм (форма).
2. Организация в организаторской мысли.
3. Организация как объект менеджмента.
4. Организаторская мысль и теория организации.
5. Научное управление организацией.
6. Административная теория организации.
7. Бюрократическая теория организации.
8. Неоклассическая школа.
9. Школа человеческих отношений.
10. Школа поведенческих наук.
11. Школа принятия решений в теории организации.
12. Системный подход к теории организации.
13. Интеграционный подход к теории организации.
14. Ситуационный подход к теории организации.
15. Подход организационного развития к теории организации.
16. Системность организации. Исследование систем.
17. Функционирование организации как системы.
18. Организация и организационные отношения.
19. Системный анализ функционирования организации.
20. Общие, динамические, основополагающие законы организации.
21. Частные, статические законы организации.

22. Система принципов функционирования организации.
23. Жизненный цикл организации
24. Организационные изменения и развитие организации.
25. Понятие проектирования организационных систем.
26. Методология проектирования организационных систем.
27. Процесс проектирования организационных систем.
28. Оценка методологии и эффективности проектирования организационных систем
29. Принципы построения организационных структур управления.
30. Критерии классификации организационных структур управления.
31. Анализ типов организаций в зависимости от критериев классификации.
32. Организация как компонент системы рыночных институтов экономики.
33. Организации как рыночный институт.
34. Институциональные теории организации
35. Хозяйственная организация.
36. Методология классификации организаций.
37. Современные организационно-правовые формы организаций.
38. Организационные формы в международном бизнесе.
39. Понятие социальной организации.
40. Социальная ответственность организации.
41. Понятие организационной культуры.
42. Экономическое значение организационной культуры.
43. Организация как компонент системы рыночных институтов экономики
44. Организация как система управленческих процессов.
45. Общая концепция процессов управления организацией.
46. Управленческая деятельность организации в действии.
47. Процедуры механизма управления организацией.
48. Организация как система функций управления.
49. Понятие функции управления. Подходы к классификации функций управления.
50. Координация деятельности организации.
51. Взаимосвязанность общих функций управления.
52. Функция координации деятельности организации.
53. Организация как функция управления.
54. Понятие и методика исследования функции организации.
55. Организующая система управления. Общий механизм принятия управленческого решения.

Перечень заданий к расчетно-графической работе «Проектирование структуры управления организацией»

- I.** Объект исследования: организация согласно варианту (таблица 1).
- II.** Нужно выяснить следующие аспекты:
 - 2.1. Наименование, отрасль деятельности, размер, а также, миссия (удовлетворение неких потребностей) и главная цель (получение прибыли, завоевание власти и др.).
 - 2.2. Форма собственности организации (частная, государственная, муниципальная, иная).
 - 2.3. Организационно-правовая форма организации:
 - 2.3.1. Коммерческая или некоммерческая организация.
 - 2.3.2. Если коммерческая, то:
 - хозяйственное товарищество или общество (конкретно - АО, ООО, полное товарищество и др.),
 - производственный кооператив,

- государственное или муниципальное унитарное предприятие.

2.3.3. Если некоммерческая, то:

- общественное или религиозное объединение,
- фонд,
- государственная корпорация,
- учреждение,
- потребительский кооператив,
- некоммерческое партнерство,
- автономная некоммерческая организация,
- объединение юридических лиц (ассоциация или союз).

2.4. Территориальная сфера деятельности организации: глобальная, международная, федеральная, межрегиональная, региональная, местная, локальная.

2.5. Сфера человеческой деятельности организации: публичные, хозяйственные, военные, правоохранные, культурные, научные, образовательные, просветительские, благотворительные, религиозные, информационные, правозащитные, политические и др.

2.9. Факторы внутренней среды: структуры, ресурсы, организационная культура.

2.10. Факторы внешней среды организации:

2.10.1. Факторы внешней среды прямого действия: собственники, поставщики, конкуренты, потребители, объединения организаций, государство, местные сообщества;

2.10.2. Факторы внешней среды косвенного действия: экономическая ситуация, политическая ситуация, право, социально-культурная ситуация, физико-географические условия, научно-техническое развитие, международная обстановка.

2.11. Тип (механистическая или органическая) организационной структуры и её вид (обязательно нарисовать схему организационной структуры):

2.11.1. Если механистическая, то:

- линейная;
- функциональная;
- линейно-функциональная,
- линейно-штабная,
- дивизиональная (продуктовой, рыночной или территориальной ориентации).

2.12. Проявление законов организации:

2.12.1. Закон синергии: свойства организации больше суммы качеств ее составляющих,

2.12.2. Закон инновации: организация всегда осуществляет нововведения.

2.12.3. Закон композиции: цель частного в организации является подцелью общего,

2.12.4. Закон соответствия: свойства организации соответствуют качествам ее составляющих,

2.12.5. Закон единства: единство анализа и синтеза объективно,

2.12.6. Закон онтогенеза: жизненный цикл организации объективен по стадиям: возникновение, становление, развитие, стагнация, разложение, ликвидация,

2.12.7. Закон самосохранения: любая организация приоритетно стремится к самосохранению.

2.13. Наличие участия организации в интеграционных образованиях: в ассоциации или союзе; в корпоративном объединении (корпорация, холдинг, консорциум, концерн); в монополистическом объединении (конгломерат, картель, синдикат, трест); в международном объединении (транснациональная корпорация (ТНК), международная организация, совместное предприятие).

2.14. Выяснить тип организационных отношений.

2.15. Оценить эффективность функций управления (результативность - достижение поставленных целей и производительность - результат по отношению к ресурсам).

III. Отметить: уникальная организация или типичная для данной отрасли, данного региона, данного рода деятельности.

1. Предложить рекомендации по развитию организации

Таблица 1 – Варианты расчетно-графической работы

№ варианта	Организация
1	Предприятие по производству молочных продуктов
2	Плодоовощная база
3	Предприятие по ремонту теле, видео аппаратуры
4	Предприятие розничной торговли бытовой техникой
5	Предприятие ЖКХ
6	Строительная организация
7	Предприятие по автотранспортной перевозке пассажиров
8	Автозаправочная станция
9	Предприятие по изготовлению мебели
10	Предприятие по ремонту и пошиву одежды
11	Парикмахерская
12	Предприятие по производству одноразовой посуды
13	Обувной магазин
14	Предприятие по производству мясоконсервной продукции
15	Предприятие по производству фурнитуры для мебели
16	Магазин тканей
17	Конструкторское бюро по проектированию жилых зданий
18	Рекламное агентство
19	Предприятие по производству хлебопродуктов
20	Нотариальная контора
21	Интернет кафе
22	Колледж
23	Кафе
24	Теплица по выращиванию цветов
25	Магазин видеопродукции
26	Ателье по пошиву одежды
27	Предприятие по перевозке грузов
28	Коммерческое высшее образовательное учреждение
29	Редакция газеты
30	Мастерская по изготовлению обуви
31	Магазин строительных материалов
32	Предприятие оптовой торговли продуктами питания
33	Агентство недвижимости
34	Консалтинговая фирма
35	Автомастерская

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, изложены в методических рекомендациях по изучению дисциплины «Теория организации»:

- методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе студентов (Приложение к РПД Б1.Б.14),

- методические указания по выполнению расчетно-графической работы (Приложение к РПД Б1.Б.14).

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Яськов Е. Ф. Теория организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. Ф. Яськов. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 274 с. - Режим доступа : URL <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117153&sr=1>.

б) дополнительная литература

1. Кузнецов Ю. В. Теория организации : учеб. / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. - М. : Юрайт, 2013. - 365 с.

2. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие / Ю. Н. Лапыгин. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 329 с.

3. Латфуллин Г. Р. Теория организации : учеб. для бакалавров по спец. «Государственное и муниципальное управление» / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2013. - 447 с.

4. Мильнер Б. З. Теория организации : учеб. / Б. З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА, 2013. - 807 с.

5. Подлесных В. И. Теория организации : учеб. пособие / В. И. Подлесных, Н. В. Кузнецов, О. Г. Тихомирова ; под ред. В. И. Подлесных. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 303 с.

6. Агарков А. П. Теория организации. Организация производства [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. П. Агарков, Р. С. Голов, А. М. Голиков, А. С. Иванов, С. В. Сухов, С. А. Голиков. - М. : Дашков и Ко, 2012. - 271 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115770&sr=1>.

7. Баранников А. Ф. Теория организации [Электронный ресурс] : учеб. / А. Ф. Баранников. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 701 с. Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114553&sr=1>.

8. Дафт Р. Л. Теория организации [Электронный ресурс] : учеб. / Р. Л. Дафт. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 736 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117155&sr=1>.

9. Дацко В. Н. Теория организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. Н. Дацко. - М. : Росс. межд. акад. туризма, 2013. - 96 с. Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258271&sr=1>.

10. Долгов А. И. Теория организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. И. Долгов. - М. : Флинта, 2011. - 114 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83139&sr=1>.

11. Михненко П. А. Теория организации [Электронный ресурс] : учеб / П. А. Михненко. - М. : Моск. фин.-пром. ун-т «Синергия», 2013. - 336 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252946&sr=1>.

12. Руденко И. В. Теория организации [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / И. В. Руденко. - Омск : Омский гос. ун-т, 2014. - 96 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=238048&sr=1>.

13. Сахнюк Т. И. Теория организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. И. Сахнюк. - Ставрополь : Агрус, 2013. - 100 с. Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277447&sr=1>.

14. Черных А. В. Теория организации [Электронный ресурс] : учеб / А. В. Черных, О. А. Прудникова. - Ульяновск : УлГПУ, 2013. - 201 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278057&sr=1>.

в) нормативные правовые акты и нормативные документы

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. - Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 [Электронный ресурс] : федер. закон от 26 янв. 1996 г. №14-ФЗ : принят Гос. Думой 22 дек. 1995 г. - Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».
3. О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 5 мая 2014 г. №99-ФЗ; принят Гос. Думой 25 апреля 2014 г. - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 1 [Электронный ресурс] : федер. закон от 31 июля 1998 г. №146-ФЗ : принят Гос. Думой 16 июля 1998 г. : одобр. Советом Федерации 17 июля 1998 г. : введ. Федер. законом Рос. Федерации от 31 июля 1998 г. №147-ФЗ. - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 [Электронный ресурс] : федер. закон от 05 авг. 2000 г. № 117-ФЗ : принят Гос. Думой 19 июля 2000 г. : одобр. Советом Федерации 26 июля 2000 г. : введ. Федер. законом Рос. Федерации от 05 авг. 2000 г. № 118-ФЗ. - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Об акционерных обществах (Об АО) [Электронный ресурс] : федер. закон от 26 дек. 1995 г. №208-ФЗ; принят Гос. Думой 24 ноября 1995 г. - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Об обществах с ограниченной ответственностью [Электронный ресурс] : федер. закон от 8 февраля 1998 г. №14-ФЗ; принят Гос. Думой 14 января 1998 г. - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» необходимых для освоения дисциплины

1. Официальный сайт Министерства финансов РФ, <http://www.minfin.ru>.
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики, <http://www.gks.ru>.
3. Министерство экономического развития Российской Федерации, <http://www.economy.gov.ru/minec/main>.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Теория организации» предусматривает лекции каждую неделю, практические занятия три раза в две недели, написание расчетно-графической работы. Изучение дисциплины завершается экзаменом.

Успешное изучение дисциплины требует посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой и нормативными правовыми актами и нормативными документами.

Во время лекции студент должен вести краткий конспект.

Работа с конспектом лекций предполагает просмотр конспекта в тот же день после занятий. При этом необходимо пометить материалы конспекта, которые вызывают затруднения для понимания. При этом обучающийся должен стараться найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендуемую литературу. Если ему самостоятельно не удалось разобраться в материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться за помощью к преподавателю на консультации или ближайшей лекции.

Обучающемуся необходимо регулярно отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Практические (семинарские) занятия составляют важную часть профессиональной подготовки студентов. Основная цель проведения практических (семинарских) занятий - формирование у студентов аналитического, творческого мышления путем приобретения практических навыков.

Методические указания к практическим (семинарским) занятиям по дисциплине наряду с рабочей программой и графиком учебного процесса относятся к методическим документам, определяющим уровень организации и качества образовательного процесса.

Содержание практических (семинарских) занятий фиксируется в РПД в разделе 4 настоящей программы.

Важнейшей составляющей любой формы практических занятий являются упражнения (задания). Основа в упражнении - пример, который разбирается с позиций теории, развитой в лекции. Как правило, основное внимание уделяется формированию конкретных умений, навыков, что и определяет содержание деятельности студентов - решение задач, графические работы, уточнение категорий и понятий науки, являющихся предпосылкой правильного мышления и речи.

Практические (семинарские) занятия выполняют следующие задачи:

- стимулируют регулярное изучение рекомендуемой литературы, а также внимательное отношение к лекционному курсу;
- закрепляют знания, полученные в процессе лекционного обучения и самостоятельной работы над литературой;
- расширяют объём профессионально значимых знаний, умений, навыков;
- позволяют проверить правильность ранее полученных знаний;
- прививают навыки самостоятельного мышления, устного выступления;
- способствуют свободному оперированию терминологией;
- предоставляют преподавателю возможность систематически контролировать уровень самостоятельной работы студентов.

При подготовке к **практическим занятиям** необходимо просмотреть конспекты лекций и методические указания, рекомендованную литературу по данной теме; подготовиться к ответу на контрольные вопросы.

За 10 мин до окончания занятия преподаватель проверяет объём выполненной на занятии работы и отмечает результат в рабочем журнале.

Оставшиеся невыполненными пункты задания практического занятия студент обязан доделать самостоятельно.

После проверки практического задания преподаватель может проводить устный или письменный опрос студентов для контроля усвоения ими основных теоретических и практических знаний по теме занятия (студенты должны знать смысл полученных ими результатов и ответы на контрольные вопросы). По результатам проверки практического задания и опроса выставляется оценка за практическое занятие.

Разбор кейс-ситуаций осуществляется по разным темам курса. Целесообразно широко анализировать кейс-ситуации в рамках данной дисциплины. Разбор конкретных ситуаций представляет собой изучение, анализ и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент времени. Цели использования кейс-метода:

- развитие навыков анализа и критического мышления;
- соединение теории и практики;
- представление примеров принимаемых решений и их последствий;
- демонстрация различных позиций и точек зрения;
- формирование навыков оценки альтернативных вариантов в условиях неопределенности.

При подготовке к **экзамену** в дополнение к изучению конспектов лекций, учебных пособий и слайдов, необходимо пользоваться учебной литературой, рекомендованной к настоящей программе. При подготовке к экзамену нужно изучить теорию: определения всех понятий и подходы

к оцениванию до состояния понимания материала и самостоятельно решить по нескольку типовых задач из каждой темы. При решении задач всегда необходимо уметь качественно интерпретировать итог решения.

Самостоятельная работа студентов (СРС) по дисциплине играет важную роль в ходе всего учебного процесса. Методические материалы и рекомендации для обеспечения СРС готовятся преподавателем и выдаются студенту.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

При проведении **лекционных** и **практических (семинарских)** занятий предусматривается использование систем мультимедиа, программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. Microsoft Office (Access, Excel, PowerPoint, Word и т. д.).
2. СПС «КонсультантПлюс». Доступ через локальную сеть библиотеки филиала ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске.
3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн». Доступ через локальную сеть филиала ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске, после регистрации – удалённый доступ через Интернет. URL: <http://www.biblioclub.ru>.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекционные занятия:

- Аудитория, оснащенная учебной мебелью и учебной доской.

Практические занятия:

- Аудитория, оснащенная учебной мебелью и учебной доской.

Автор, канд. экон. наук, ст. преподаватель

Е.Г. Карпова

Программа одобрена на заседании кафедры экономики, бухгалтерского учёта и аудита филиала ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске 28 августа 2015 года; протокол № 1.

Заведующий кафедрой ЭБУиА
канд. экон. наук, доцент

В.В. Черненко