

**Автономная некоммерческая образовательная организация  
высшего образования  
«КАЛИНИНГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ»**

Утверждено  
Научно-методическим советом Института  
протокол заседания  
№ 01/20 от 27 августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ПРОЕКТИРОВАНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
РАБОТЫ  
(Б1.В.ДВ.12.1)**

По направлению подготовки	<b>38.03.01 Экономика</b>
Направленность подготовки	<b>Финансы и кредит</b>
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>очная</b>

Рабочий учебный план по  
направлению подготовки (одобрен  
Ученым советом Протокол № 05/19 от  
29 октября 2019 г.)

Калининград

## **Лист согласования рабочей программы дисциплины**

Рабочая программа дисциплины «Проектирование выпускной квалификационной работы» разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12 ноября 2015 года № 1327

Составитель (автор)

канд. юр.наук В.А.Захарова

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании Научно-методического совета института, протокол № 01/20 от 27 августа 2020г.

Регистрационный номер 70ВЭб/20

<b>Содержание</b>		<b>Стр.</b>
1.	Цели и задачи освоения дисциплины	4
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
4.	Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
5.	Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	15
6.	Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	16
7.	Основная и дополнительная учебная литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины	16
8.	Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» необходимые для освоения дисциплины	17
9.	Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	19
	<b>Приложение 1.</b> Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	20

## **1. Цели и задачи освоения дисциплины**

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы (ВКР) представляет собой заключительный этап учебного процесса и итоговой государственной аттестации выпускника, обучающегося по программе подготовки бакалавров. По результатам защиты ВКР Государственная аттестационная комиссия выносит решение о присвоении квалификации (степени) «бакалавр» по направлению «Экономика», направленность «Финансы и кредит». Согласно требованиям ФГОС ВО, ВКР выполняется в форме бакалаврской работы, представляющей собой самостоятельное законченное исследование на заданную (выбранную) тему, написанное лично выпускником под руководством руководителя, свидетельствующее о формировании общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих выпускнику решать профессиональные задачи. Являясь законченной самостоятельной научно-практической разработкой выпускника, ВКР должна отвечать следующим основным требованиям:

- реальная целевая направленность результатов разработок на повышение эффективности деятельности производственно-хозяйственных систем;
- соответствие предлагаемых решений по совершенствованию менеджмента организации;
- предметность, действенность и конкретность выводов о состоянии объекта и предмета исследования и предложений, направленных на совершенствование и развитие менеджмента организации;
- соответствие содержания ВКР современному уровню научных разработок, методическим положениям и рекомендациям, отраженным в соответствующей литературе и законодательной базе.

Целью изучения дисциплины «Проектирование выпускной квалификационной работы» является подготовка обучающихся к написанию ВКР в соответствии с требованиями, определенными ФГОСВО 38.03.01 Экономика ОПОП по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, другими нормативно-правовыми документами, регламентирующими подготовку бакалавров менеджмента.

Задачами изучения дисциплины является:

- ознакомление обучающихся с особенностями прохождения преддипломной практики, составления отчета по практике и его защиты.
- ознакомление обучающихся с процедурами итоговой государственной аттестации;
- развитие умений обучающихся в области написания ВКР, а также подготовки ее к защите
- обучение обучающихся приемам грамотного оформления ВКР;
- Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минобрнауки РФ от 05.04.2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки : 38.03.01 Экономика, направленность «Финансы и кредит» (Рабочий учебный план по направлению подготовки (одобрен Ученым советом Протокол № 05/19 от 29 октября 2019 г.).

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП**

### **2.1. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Наиболее отчетливо уровень подготовки будущего менеджера к профессиональной деятельности проявляется в его отношении к кругу вопросов, связанных с организацией и их

проектированием, направленные на решение проблем организационно-экономического развития организаций, выработку навыков постановки и решения проблем управления, разработку механизмов повышения конкурентоспособности различных организаций.

Проектирование выпускной квалификационной работы как учебную дисциплину можно охарактеризовать как аккумулированные и по определенным правилам логически упорядоченные знания, представляющие собой систему принципов, методов и технологий подготовки к итоговой государственной аттестации, разработанных на основе информации, полученной как эмпирическим путем, так и в результате исследований в различных областях науки управления и экономики, предназначенные для решения практических задач менеджмента.

Базой для изучения дисциплины «Проектирование выпускной квалификационной работы» является знания, полученные при изучении дисциплин, «Современные теории менеджмента», «Теория организации», «Организационное поведение», «Управление проектами», «Управление организацией (предприятием)», «Производственный менеджмент», «Стратегический менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Маркетинг», «Финансовый менеджмент», «Основы предпринимательской деятельности», «Бизнес-планирование», «Моделирование бизнес-процессов».

Завершение формирования компетенций ОК-7, ОПК-2, ПК-8 происходит по окончании прохождения и успешной защиты преддипломной практики для выполнения выпускной квалификационной работы, написания и защиты выпускной квалификационной работы.

## 2.2. Календарный график формирования компетенции\*

Таблица 1 - Календарный график формирования компетенции ПК-8

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик, участвующих в формировании компетенции	Курсы			
		1	2	3	4
<b>Общепрофессиональная компетенция ПК-8</b>					
1	Бизнес-планирование			+	
2	Проектирование выпускной квалификационной работы				+
3	Преддипломная практика для выполнения выпускной квалификационной работы				+

\* В соответствии с матрицей компетенций

## 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

### 3.1. Базовые понятия, используемые в дисциплине

К базовым понятиям, используемым при изучении дисциплины, относятся: анализ, бизнес-план, документация, контроль, планирование, предпринимательство, проектирование, рыночные возможности, система управления, структура, финансы, экономические условия.

### 3.2. Планируемые результаты обучения

Планируемыми результатами обучения по дисциплине «Проектирование выпускной квалификационной работы» являются владения, характеризующие продвинутый уровень формирования компетенций:

ОК-7 - способность к самоорганизации и самообразованию

ОПК-2 - способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач

ПК-8 - способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии

Таблица 2 – Перечень результатов обучения, формируемых в ходе изучения дисциплины

Перечень контролируемой компетенции (или ее части)		Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
код	Содержание компетенций	
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию	<p>– <b>знать:</b></p> <p>– профессиональные функции в соответствии с направлением и профилем подготовки, принципы психологической оценки личности;</p> <p>– <b>уметь:</b></p> <p>– применять методы и инструменты познания для интеллектуального развития культурного уровня, профессиональной компетентности; формулировать задачи и цели современного финансового работника, критически оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения;</p> <p>– <b>владеть:</b></p> <p>– навыками саморазвития и методами повышения квалификации</p>
ОПК-2	способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	<p>– <b>знать:</b></p> <p>– современные средства сбора, хранения и анализа информации, отечественные и зарубежные источники финансовой информации, подходы к формированию финансово-аналитических отчетов, расчетам и анализу показателей, характеризующих деятельность участников финансовой системы;</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>– работать с современными техническими средствами и информационными технологиями, анализировать, интерпретировать, определять динамику данных отечественных и зарубежных статистических баз;</p> <p>– <b>владеть:</b></p> <p>– современными методами сбора, обработки, анализа социально-экономических данных, методиками расчета и анализа социально-экономических показателей; владеть: навыками представления результатов аналитической работы в виде отчета, доклада, информационного обзора, статьи.</p>
ПК-8	способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные	<p>– <b>знать:</b></p> <p>– современные средства сбора, хранения и анализа информации, специализированное программное обеспечение по финансам и кредиту;</p> <p>– <b>уметь:</b></p> <p>– осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей.</p>

	технологии	анализировать результаты расчетов с помощью специализированных компьютерных технологий в области финансов и кредита; – <b>владеть:</b> – современными компьютерными и информационными технологиями для решения аналитических и управленческих задач финансово-кредитного характера
--	------------	--

### 3.3. Матрица соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

Таблица 3 – соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Кол-во часов	Коды формируемых компетенций
			ОК-7 ОПК-2 ПК-8
1	Тема 1. Роль и значение дипломного проекта в учебном процессе. Преддипломная практика		+
2	Тема 2. Основные этапы и сроки выполнения ВКР. Выбор темы ВКР. Руководство ВКР. Состав и структура ВКР		+
3	Тема 3. Требования к оформлению дипломного проекта		+
4	Тема 4. Подготовка презентационных материалов		+
5	Тема 5. Подготовка к защите ВКР. Защита ВКР		+

### 4. Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

#### 4.1 Объем дисциплины

Таблица 4 – Трудоемкость дисциплины

Объем дисциплины	Всего акад./ астр часов
Всего зачетных единиц	53
Всего академических/астрономических часов учебных занятий	180
В том числе:	
контактная работа обучающихся с преподавателем	54/40,5
1. По видам учебных занятий:	50/37,5
Теоретические занятия - занятия лекционного типа	20/15
Занятия семинарского типа	30/22,5
Лабораторные работы	-
2. Промежуточной аттестации обучающегося - экзамен	4/3
Самостоятельная работа обучающихся:	54/40,5
Подготовка к контрольным работам	-
Выполнение творческих заданий	50/37,5
Курсовое проектирование	-
Подготовка к экзамену	4/3

## 4.2. Структура дисциплины

Таблица 5 – Структура дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах ауд/астр)				Вид контроля
					Лекции	Практ. зан.	Контроль	СРС	
1	Тема 1. Роль и значение дипломного проекта в учебном процессе. Преддипломная практика	8	1-3	<b>50/37,5</b>	2/1,5	20/15	-	28/21	Текущий контроль. Рубежный контроль.
2	Тема 2. Основные этапы и сроки выполнения ВКР. Выбор темы ВКР. Руководство ВКР. Состав и структура ВКР	8	4-5	<b>12/9</b>	6/4,5	2/1,5	-	4/3	Текущий контроль
3	Тема 3. Требования к оформлению дипломного проекта	8	5-6	<b>12/9</b>	4/3	2/1,5	-	6/4,5	Текущий контроль
4	Тема 4. Подготовка презентационных материалов	8	6-7	<b>12/9</b>	4/3	2/1,5	-	6/4,5	Текущий контроль
5	Тема 5. Подготовка к защите ВКР. Защита ВКР	8	7-8	<b>14/10,5</b>	4/3	4/3	-	6/4,5	Текущий контроль. Рубежный контроль.
Промежуточная аттестация		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8/6</b>	-	-	4/3	4/3	Зачет с оценкой
<b>Всего</b>		<b>8</b>	<b>1-9</b>	<b>108/81</b>	<b>20/15</b>	<b>30/22,5</b>	<b>4/3</b>	<b>54/40,5</b>	<b>Экзамен</b>

### 4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

#### 4.3.1. Теоретические занятия - занятия лекционного типа

Таблица 6 – Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование раздела (модуля) дисциплины, темы	Содержание	Кол-во часов	Виды занятий: по дидактическим задачам/ по способу изложения учебного материала	Оценочное средство	Формируемый результат
1	Тема 1. Роль и значение дипломного проекта в учебном процессе. Преддипломная практика	Место ВКР в учебном проекте. Преддипломная практика. Выбор места практики в соответствии с тематикой ВКР. Требования к отчету по практике.	2	вступительная лекция / лекция информация с элементами визуализации	тестирование	В.1 – владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами.
2	Тема 2. Основные этапы и сроки выполнения ВКР. Выбор темы ВКР. Руководство ВКР. Состав и структура ВКР	Направления ВКР: История создание предприятия и совершенствование его деятельности. Краткая характеристика каждого типа и особенности написания. Предлагаемая тематика ВКР. Выполнение ВКР по заказу предприятия. Изучение методических рекомендаций по выполнению ВКР. Научно-исследовательские ВКР и их тематика. Назначение руководителя ВКР. Сроки выполнения ВКР. Типовая структура ВКР: введение, теоретическая часть, аналитическая часть, проектная часть, экономическая часть, заключение. Соотношение частей ВКР. Связь отдельных частей ВКР с пройденными ранее дисциплинами, курсовыми работами. Примерные структуры выпускных квалификационных работ.	6	тематическая лекция / лекция информация с элементами визуализации	устный опрос	В.1 – владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами.

3	Тема 3. Требования к оформлению дипломного проекта	Общие требования к оформлению ВКР. Нумерация страниц и частей. Требования к иллюстрациям. Оформление таблиц. Формулы и уравнения. Ссылки. Оформление списка использованных источников. Приложения. Задание на ВКР. Титульный лист. Содержание ВКР. Программа «Антиплагиат». Проверка текста ВКР на антиплагиат.	4	тематическая лекция / лекция информация с элементами визуализации	устный опрос	В.1 – владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами.
4	Тема 4. Подготовка презентационных материалов	Выбор материалов исследования, которые будут представлены на защите. Выбор формы подачи материала. Требования к оформлению презентационных материалов. Основы успешной презентации. Раздаточный материал. Презентация. на вопросы членов ГЭК. Ответы на замечания рецензентов.	4	тематическая лекция / лекция информация с элементами визуализации	устный опрос	В.1 – владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами.
5	Тема 5. Подготовка к защите ВКР. Защита ВКР	Подготовка проекта доклада к защите: общая схема доклада, связь с презентацией. Подготовка реферата. Предварительная защита ВКР. Выступление на научно-практической конференции выпускников по материалам исследования. Доработка ВКР в соответствии с замечаниями по результатам предварительной защиты. Окончательное оформление ВКР. Представление ВКР заведующему кафедрой на допуск. Рецензирование ВКР, получение справки (акта) о внедрении результатов ВКР. Предоставление окончательно оформленной документации ВКР на кафедру для представления в ГЭК. Доработка доклада и презентации к защите. Порядок защиты ВКР. Ответы на вопросы.	4	Заключительная лекция / лекция информация с элементами визуализации	устный опрос	В.1 – владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами.
<b>Всего</b>			<b>20</b>			

### 4.3.2. Занятия семинарского типа

Таблица 7 – Содержание практического (семинарского) курса

№ п/п	Темы практических занятий	Кол-во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство	Формируемый результат
1.	Семинар № 1 Организационно-деятельностная игра на тему «Проект развития предприятия в условиях Калининградского региона». Рубежный контроль.	20	организационно-деятельностная игра	Доклад Рефлексия  Доклад	В.1 – владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами.
2.	Тема 1. Роль и значение дипломного проекта в учебном процессе. Преддипломная практика. Тема 2. Основные этапы и сроки выполнения ВКР. Выбор темы ВКР. Руководство ВКР. Состав и структура ВКР Семинар № 2. Фронтальный опрос. 1. Цели и задачи преддипломной практики. 2. Индивидуальное задание на практику. 3. Сроки и этапы выполнения ВКР. 4. Структура ВКР. Темы индивидуальных докладов для круглого стола: 1. Личный график сбора материалов на преддипломной практике и выполнения отдельных разделов ВКР. 2. Список тем, выполненных обучающимися за время обучения, курсовых работ и индивидуальных заданий предшествующих практик. 3. Тема ВКР, состав и структура ВКР.	2	Фронтальный опрос        Круглый стол	Примерный перечень вопросов       Доклад	В.1 – владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами.
3.	Тема 3. Требования к оформлению ВКР Тема 4. Подготовка презентационных материалов Семинар № 3. Фронтальный опрос. 1. Общие требования к оформлению ВКР. 2. Нумерация страниц и частей. 3. Требования к иллюстрациям. 4. Оформление таблиц. 5. Проверка текста ВКР на антиплагиат.	2	Фронтальный опрос	Примерный перечень вопросов	В.1 – владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные

	<p>6. Назначение и содержание раздаточного материала.</p> <p>7. Сущность презентационных материалов, их содержание и оформление.</p> <p>Темы индивидуальных докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проект задание на ВКР.</li> <li>2. Проект презентации для ИГА.</li> <li>3. Проект списка использованных источников.</li> <li>4. Проект содержания ВКР.</li> </ol>		Круглый стол	Доклад	технологии в управлении проектами.
4.	<p>Тема 5. Подготовка к защите ВКР. Защита ВКР</p> <p>Семинар № 4</p> <p>Фронтальный опрос.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Место доклада в ИГА, его задачи, содержание.</li> <li>2. Предварительная защита ВКР.</li> <li>3. Содержание реферата.</li> <li>4. Научно-практическая конференция выпускников по материалам исследования.</li> </ol> <p>Темы индивидуальных докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проект доклада для ИГА.</li> <li>2. Проект реферата.</li> <li>3. Порядок защиты ВКР и сценарий действий выпускника на защите ВКР.</li> </ol>	2	Фронтальный опрос	Примерный перечень вопросов	В.1 – владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами.
5	<p>Семинар 5</p> <p>Фронтальный опрос.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание введения ВКР.</li> <li>2. Методы формулирования проблем.</li> <li>3. Цель ВКР.</li> <li>4. Задачи ВКР.</li> <li>5. Методы исследования, применяемые для написания ВКР.</li> </ol> <p>Темы индивидуальных докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности построения введения и теоретической части с учетом проблемы исследования и специфики деятельности предприятия.</li> <li>2. Методы анализа деятельности предприятия.</li> <li>3. Способы решения выявленных проблем.</li> <li>4. Оценка эффективности предлагаемых решений в ВКР.</li> </ol> <p>Рубежный контроль.</p>	4	Фронтальный опрос	Примерный перечень вопросов	В.1 – владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами.
<b>Всего</b>		<b>40</b>			

### 4.3.3. Самостоятельная работа

Таблица 8 – Задания для самостоятельного изучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Оценочное средство	Формируемый результат
1	<p>Подготовка семинару № 1</p> <p>Организационно-деятельностная игра на тему «Проект развития предприятия в условиях Калининградского региона»</p> <p>1. День первый</p> <p>Подготовка докладов групп по теме: Понятие, сущность и структура устойчивого развития региона – социально-экономические, политические, социокультурные, экологические и другие аспекты.</p> <p>2. День второй</p> <p>Рефлексия хода и результатов игры.</p> <p>Подготовка докладов групп по теме: Предприятие как фактор устойчивого развития региона: противоречия, проблемы.</p> <p>3. День третий</p> <p>Рефлексия хода и результатов игры</p> <p>Подготовка докладов групп по теме: Социально-техническая и технологическая организация промышленного предприятия: противоречия, проблемы.</p> <p>4. День четвертый</p> <p>Рефлексия хода и результатов игры.</p> <p>Подготовка докладов групп по теме: Направления и критерии развития современного промышленного предприятия.</p> <p>5. Подготовка рефлексивного анализа результатов своих действий на игре и личного итогового доклада.</p> <p>Подготовка к рубежному контролю.</p>	6 6 6 6 4	Доклад Доклад Доклад Доклад Доклад	<p>В.1 – владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами.</p>
2	<p>Подготовка к семинару № 2.</p> <p>Тема 1. Роль и значение дипломного проекта в учебном процессе. Преддипломная практика.</p> <p>Тема 2. Основные этапы и сроки выполнения ВКР. Выбор темы ВКР. Руководство ВКР. Состав и структура ВКР</p> <p>Фронтальный опрос.</p> <p>1. Цели и задачи преддипломной практики.</p> <p>2. Индивидуальное задание на практику.</p> <p>3. Сроки и этапы выполнения ВКР.</p> <p>4. Структура ВКР.</p> <p>Темы индивидуальных докладов для круглого стола:</p> <p>1. Личный график сбора материалов на преддипломной практике и выполнения отдельных разделов ВКР.</p> <p>2. Список тем, выполненных обучающимися за время обучения, курсовых работ и индивидуальных заданий предшествующих практик.</p> <p>3. Тема ВКР, состав и структура ВКР.</p>	4	<p>Примерный перечень вопросов</p> <p>Доклад</p>	<p>В.1 – владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами.</p>



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

Формирование в компетентностном подходе у обучающегося профессиональной компетенции продвинутого уровня ОК-7, ОПК-2. ПК-8 предусматривает использование в учебном процессе инновационных образовательных технологий, активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой.

Активные формы занятий побуждают обучаемых к мыслительной активности, к проявлению творческого, исследовательского подхода и поиску новых идей для решения разнообразных задач по специальности и способствуют разнообразному (индивидуальному, групповому, коллективному) изучению (усвоению) учебных вопросов (проблем), активному взаимодействию обучаемых и преподавателя, живому обмену мнениями между ними, нацеленному на выработку правильного понимания содержания изучаемой темы и способов ее практического использования. В соответствии с этим при изучении дисциплины «Проектирование выпускной квалификационной работы» предусматривается использование следующих образовательных технологий:

1. Входной контроль в виде решения тестовых заданий.
2. Теоретические занятия - занятия лекционного типа в виде:
  - вступительная лекция / лекция информация с элементами визуализации;
  - тематическая лекция / лекция-визуализация;
  - итоговая лекция / лекция-визуализация.
3. Занятия семинарского типа в виде круглого стола с устной формой изложения докладов и организацией дискуссии по теме семинарского занятия.
4. Занятия семинарского типа в виде организационно-деятельностной в рабочих группах численностью 3-4 обучающихся.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен содержанием дисциплины, целью рабочей программы и составляет более 60 % от общего числа аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 40 % от общего количества аудиторных занятий, что удовлетворяет требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Типовые задания, база тестов и иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины (в т.ч. в процессе ее освоения), а также методические материалы, определяющие процедуры этой оценки приводятся в приложении 1 к рабочей программе дисциплины

Универсальная система оценивания результатов обучения выполняется в соответствии Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, утвержденным Приказом ректора от 20.02.2018 № 38/ од и включает в себя системы оценок:

- 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

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

### **7.1. Основная учебная литература**

Методические указания по оформлению письменных и выпускных квалификационных работ / авт.- сост. Ковалев-Кривонос П.А., Ширяева О.П. - Калининград: АНООВО «КИУ», 2017. – 29

## 7.2. Дополнительная учебная литература

Руденко, Л.Г. Планирование и проектирование организаций / Л.Г. Руденко. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 240 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453340> (дата обращения: 02.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02497-9. – Текст : электронный.

## 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения

### 8.1. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Академия Google – новая поисковая система, разработанная специально для обучающихся, ученых и исследователей, предназначена для поиска информации в онлайн-официальных академических журналах и материалах, прошедших экспертную оценку.

РИБК – портал «Российского информационно-библиотечного консорциума» предоставляет возможность расширенного поиска библиографических данных и полнотекстовых ресурсов в электронных каталогах пяти крупнейших библиотек России.

SCIRUS – поисковая система, нацеленная на поиск исключительно научной информации, позволяет находить информацию в научных журналах, персональных страницах ученых, университетов и исследовательских центров.

### 8.2. Электронные библиотеки открытого доступа

Единое окно доступа к образовательным ресурсам – это информационная система, которая предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования.

Информационно-правовая система «Консультант-Плюс».

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU и др.

Электронно-библиотечная система «BOOK.ru».

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE».

### 8.3. Дополнительные информационные ресурсы

<http://www.knigafund.ru> -Электронная библиотека студента «КнигаФонд»

<http://www.urtp.ru> – сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»

<http://ecsocman.hse.ru/>- Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент

<http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал

<http://www.mevriz.ru> - Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»

<http://hrm.ru> – Ведущий портал о кадровом менеджменте

<http://www.cfin.ru> – Информационный сайт «Корпоративный менеджмент»

<http://www.hr-journal.ru> – Журнал «Работа с персоналом»

<http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом»

<http://www.mevriz.ru> - Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»

<http://magazine.hrm.ru> – Журнал «HR-менеджмент»

[http://www.spa.msu.ru/publ\\_\(vestnik\).html](http://www.spa.msu.ru/publ_(vestnik).html) - Вестник Московского университета. Серия XXI. Управление (государство и общество)

<http://www.top-manager.ru> – Издательский дом «Top-Manager»

<http://www.management.aanet.ru> – Библиотека менеджмента  
<http://www.pragmatist.ru> – Энциклопедия менеджмента  
<http://infomanagement.ru> - Информационный сайт «Info Management»  
<http://marketingclub.ru> – Российский маркетинг – клуб: маркетинг, менеджмент, реклама  
<http://www.elitarium.ru/management> - Центр дистанционного образования. Менеджмент  
<http://quality.eur.ru> – Менеджмент качества из первых рук – ISO 9000, ISO – 9001

## **9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для изучения дисциплины используется мультимедийная аудитория, вместимостью более 25 человек. Мультимедийная аудитория оснащена современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов.

Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, проекционного экрана, акустической системы, персонального компьютера (с техническими характеристиками не ниже: процессор - 300 MHz, оперативная память - 128 Мб), интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение. Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе «Университетская библиотека ONLINE», доступ к которой предоставлен обучающимся. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» реализует легальное хранение, распространение и защиту цифрового контента учебно-методической литературы для вузов с условием обязательного соблюдения авторских и смежных прав. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям ФГОС ВО.

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ  
ПРОЕКТИРОВАНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
РАБОТЫ  
(Б1.В.ДВ.12.1)**

По направлению подготовки	<b>38.03.01 Экономика</b>
Направленность подготовки	<b>Финансы и кредит</b>
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>очная</b>

Рабочий учебный план по  
направлению подготовки (одобрен  
Ученым советом Протокол № 05/19 от  
29 октября 2019 г.)

Калининград

## **6.1. Оценочные средства по итогам освоения дисциплины**

### **6.1.1. Цель оценочных средств**

**Целью оценочных средств** является установление соответствия уровня подготовленности обучающегося на данном этапе обучения требованиям рабочей программы по дисциплине «Проектирование выпускной квалификационной работы».

**Оценочные средства** предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Проектирование выпускной квалификационной работы». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

**Комплект оценочных средств** включает контрольные материалы для проведения всех видов контроля в форме тестовых заданий, устного опроса, доклада-презентации и промежуточной аттестации в форме вопросов к зачету с оценкой.

**Структура и содержание заданий** – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Проектирование выпускной квалификационной работы».

### **6.1.2. Объекты оценивания – результаты освоения дисциплины**

**Объектом оценивания** является владение навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов).

**Результатами освоения** дисциплины являются:

**владеть:**

– В.1 - способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля) с указанием этапов их формирования

Темы занятий	Перечень контролируемой компетенции (или ее части)		Планируемые результаты освоения дисциплины	Наименование оценочного средства			
	код	Содержание компетенции		<i>входной</i>	<i>текущий</i>	<i>рубежный</i>	<i>промежуточный</i>
Организационно-деятельностная игра	ОК-7 ОПК-2 ПК-8	способность к самоорганизации и самообразованию способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии	В.1		Доклад Рефлексия	КЗ1	ЗсО
Тема 1. Роль и значение дипломного проекта в учебном процессе. Преддипломная практика	ОК-7 ОПК-2 ПК-8	способность к самоорганизации и самообразованию способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии	В.1	Т1	Примерный перечень вопросов Доклад	КЗ2	ЗсО
Тема 2. Основные этапы и сроки выполнения ВКР. Выбор темы ВКР. Руководство ВКР. Состав и структура ВКР	ОК-7 ОПК-2 ПК-8	способность к самоорганизации и самообразованию способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии	В.1		Примерный перечень вопросов Доклад	КЗ2	ЗсО

Тема 3. Требования к оформлению дипломного проекта	ОК-7  ОПК-2  ПК-8	способность к самоорганизации и самообразованию способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии	В.1		Примерный перечень вопросов Доклад	К32	ЗсО
Тема 4. Подготовка презентационных материалов	ОК-7  ОПК-2  ПК-8	способность к самоорганизации и самообразованию способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии	В.1		Примерный перечень вопросов Доклад	К32	ЗсО
Тема 5. Подготовка к защите ВКР. Защита ВКР	ОК-7  ОПК-2  ПК-8	способность к самоорганизации и самообразованию способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии	В.1		Примерный перечень вопросов Доклад Проект содержания ВКР	К32	ЗсО

### **6.1.3. Формы контроля и оценки результатов освоения**

Контроль и оценка результатов освоения – это выявление, измерение и оценивание знаний, умений и уровня владений формирующихся компетенций в рамках освоения дисциплины. В соответствии с учебным планом и рабочей программой дисциплины «Проектирование выпускной квалификационной работы» предусматривается текущий, рубежный и промежуточный контроль результатов освоения.

### **6.1.4 Система оценивания комплекта оценочных средств текущего контроля, рубежного контроля и промежуточной аттестации\***

Система оценивания каждого вида работ описана в Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, утвержденным Приказом ректора от 20.02.2018 № 38/ од.

### **6.2. Примерные ( типовые ) оценочные или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений (или) опыта деятельности, в процессе освоения дисциплины (модуля, практики), характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

#### **6.2.1 Примерные ( типовые ) оценочные или иные материалы для проведения входного контроля**

Входной контроль в виде теста предназначен для оценки уровня сформированности общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций у обучающегося в процессе изучения предшествующих дисциплин. Входной контроль осуществляется по ответам на предлагаемый Тест 1 (Т1).

#### **Тест 1 (Т1)**

Что такое предприятие?

\*самостоятельный хозяйствующий субъект, занимающийся производством продукции, выполнением работ и оказанием услуг в целях получения прибыли  
самостоятельный хозяйствующий субъект, занимающийся перераспределением ресурсов  
хозяйствующий субъект с правом юридического лица, занимающийся накоплением капитала

Предприятия по отраслевому признаку бывают:

\*торговые, строительные, производственные и смешанные  
производственные, строительные, торговые и др.  
производственные, государственные, строительные, торговые и др.

По форме собственности предприятия бывают:

государственные, частные, производственные  
\*государственные, муниципальные, частные, смешанные  
малые, государственные, коллективные, частные

По характеру правового режима собственности предприятия бывают:

индивидуальные, государственные, малые  
\*индивидуальные, коллективные и смешанные  
индивидуальные и коллективные

По размеру предприятия бывают:

\*малые, средние, крупные

малые, средние, объединенные  
малые, средние, комплексные

Ответы на какие вопросы включает экономический выбор

#что производить  
#как производить  
сколько производить  
#для кого производить

Что выступает в качестве объединяющего и управляющего фактора производства

#капитал  
#предпринимательские способности  
земля  
труд  
информация

Предмет науки управления, это

\*природа управленческих отношений  
труд людей в управлении  
опыт управления  
законы управления  
методы управления

Что является источником власти и управления

знания  
техника  
\*собственность  
люди

Выберите критерии, по которым осуществляется разделение труда в управлении

#технология управления  
#функции управления  
техника управления  
#профессиональная подготовка  
#иерархия управления  
стиль управления

В управлении различают следующие виды деятельности

#подготовку и принятие управленческих решений  
производственную деятельность  
#деятельность по координации людей  
#деятельность организации на рынке товаров и услуг  
деятельность по строительству

В организации выделяют следующие уровни

первичный  
#высший  
вторичный  
#средний  
#низовой

Предметом рассмотрения теории управления являются

#организационно-управленческие отношения  
#организационно-экономические отношения  
технологическая документация

Процесс управления включает  
#сбор информации  
переработку ресурсов  
#переработку информации  
#передачу информации  
хранение товаров

К характеристикам процесса управления относятся  
#цель управления  
техника управления  
#функции управления  
стиль управления  
#управленческие решения  
#структура управления

Управление – это непрерывный целенаправленный, информационный процесс \_\_\_\_\_ на коллективы людей и обеспечивающий соответствующее их поведение при изменяющихся внешних и внутренних условиях воздействия

Предметом управленческого труда является  
ресурсы организации  
\*информация  
техника производства

Человек в управлении рассматривается как самое сильное \_\_\_\_\_ преимущество конкурентное.

Динамику системы управления определяют  
#цели управления  
структура управления  
#функции управления  
#управленческие решения

Статику системы управления определяют  
функции управления  
\*структура управления  
технология управления  
цели управления

Организация как система управления характеризуется  
\*наличием признаков, присущих системам управления  
наличием оборудования  
территориальным расположением

Назовите признаки сложных систем  
#иерархическое расположение элементов системы

#наличие внешней среды  
эстетичность  
#наличие прямых и обратных связей

Система управления, это  
совокупность работ, определяющих направление деятельности  
\*совокупность взаимосвязанных элементов в пространстве, расположенных иерархически  
состав подразделений

Системный подход, это  
\*метод исследования систем  
метод проектирования систем  
метод контроля систем

Организация в менеджменте, это  
\*процесс взаимодействия людей для реализации определенных целей  
собрание независимых специалистов  
объединение экспертов

Система характеризуется следующими элементами  
#входом  
#процессом  
ценой  
#выходом

Организационная структура отражает  
\*строение системы управления  
мотивацию персонала  
техническое оснащение

Внутренняя среда организации, это  
#исполнители и руководители  
#информационные связи  
конкуренты  
законы

К факторам внешней среды относятся  
производственные мощности  
#потребители  
#экономические факторы  
#политические факторы  
#социальные факторы

Определите правильную последовательность задач организации  
\_\_\_ совершенствование структуры управления  
\_\_\_ увеличение прибыли  
\_\_\_ внедрение инноваций  
\_\_\_ производство продукции и услуг  
4, 2, 3, 1

Систему управления характеризует  
помещение

#прямые связи  
#обратные связи  
#субъект управления  
#объект управления  
длительность работы

Декомпозиция систем характеризуется разделением систем по различным целям, функциям, способам достижения \_\_\_\_\_  
целей

Внешняя среда организации изучается маркетинговыми \_\_\_\_\_  
исследованиями

Миссия организации - это  
\*предназначение фирмы, система ценностей, традиций и подходы менеджеров к принятию решений  
микрокультура фирмы  
структура управления фирмой

Цели организации - это  
\*мысленное представление результата деятельности организации  
эффективность деятельности организации  
формы и системы оплаты труда в организации

Дерево целей - это  
\*распределение целей по уровням управления  
распределение функций по уровням управления  
распределение решений по уровням управления

Цели в системе управления подразделяются на  
#качественные  
#количественные  
комплексные

Качественные цели определяются с помощью  
метода моделирования  
\*метода экспертных оценок  
метода стоимостного анализа

Количественные цели могут быть измерены  
#в денежном выражении  
#в натуральном выражении  
#в единицах времени  
правильного ответа нет

Главная задача формирования целей организации  
\*построение совершенной структуры управления  
построение функциональных подразделений  
четкое распределение обязанностей исполнителей и руководителей в подразделениях

Определите правильную последовательность проведения экспертизы при формировании качественных целей организации

\_\_\_ Построение дерева целей  
\_\_\_ Формирование качественных целей  
\_\_\_ Оценка (ранжирование) качественных целей  
\_\_\_ Определение количественных целей  
2, 3, 1, 4

Цели организации устанавливают  
исполнители  
\*руководители  
клиенты  
менеджеры

Ключевыми компонентами стратегического планирования являются  
#цели планирования  
#разработка этапов планирования  
структура управления

Цели бывают  
#долгосрочными  
#краткосрочными  
#достижимыми  
минимальными

Стратегическое планирование – это  
\*процесс выбора целей  
процесс выбора решений  
процесс выбора структуры

Показателями достижения целей могут быть  
#уровень прибыли  
#общий объем продаж  
объем инвестиций

Стратегические планы разрабатываются  
индивидуально  
в пределах отдельного подразделения  
\*на высших уровнях

Целевое управление предполагает  
#разработку долгосрочных целей  
#разработку краткосрочных целей  
разработку регламентирующей документации

Современные организации, как правило  
\*многоцелевые  
одноцелевые

На процесс планирования влияют  
#внешняя среда  
#внутренняя среда  
культура фирмы

Процесс планирования предполагает  
разработку личных планов  
\*разработку планов организации  
разработку процедур принятия решений

Основой существования организации является  
мотивация сотрудников  
\*миссия организации  
корпоративная культура

Дерево целей позволяет  
#довести цели до каждого подразделения  
улучшить условия труда  
#довести цели до каждого сотрудника

Корректировка целей производится  
до выявления степени достижения целей  
после выявления степени достижения целей  
\*в процессе выявления степени достижения целей

Реализация целей подразумевает  
#закрепление целей за каждым исполнителем  
#установление графика выполнения работ  
контроль выполнения целей

Бизнес-планирование осуществляется  
для выявления недостатков в работе фирмы  
#для привлечения инвесторов  
#для выпуска конкурентоспособной продукции

На этапе долгосрочного планирования вырабатывается  
стратегия работы отдельного исполнителя  
стратегия работы отдельного подразделения  
\*стратегия фирмы по всем ее направлениям

Тактические планы разрабатываются  
на один день  
\*на один год  
на пять лет

Основные требования, предъявляемые к целям  
#конкретность  
#измеримость  
#достижимость  
лояльность

Организация в системе управления представляет  
\*конкретную форму объединения людей для достижения поставленных целей  
объединение функций  
объединение решений

## **6.2.2 Примерные ( типовые) оценочные или иные материалы для проведения текущего контроля**

Текущий контроль проводится в разрезе оценки компетенций, предусмотренных в РПД – В.1.

Примерная тематика вопросов фронтального опроса для оценки сформированности продвинутого уровня компетенции ОК-7 – В.1 - владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами, ОПК-2 (способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач), ПК-8 (способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии)

**Тема 1. Роль и значение дипломного проекта в учебном процессе. Преддипломная практика.**

**Тема 2. Основные этапы и сроки выполнения ВКР. Выбор темы ВКР. Руководство ВКР. Состав и структура ВКР**

### **Семинар № 2**

1. Цели и задачи преддипломной практики.
2. Индивидуальное задание на практику.
3. Сроки и этапы выполнения ВКР.
4. Структура ВКР.

**Тема 3. Требования к оформлению ВКР**

**Тема 4. Подготовка презентационных материалов**

### **Семинар № 3**

1. Общие требования к оформлению ВКР.
2. Нумерация страниц и частей.
3. Требования к иллюстрациям.
4. Оформление таблиц.
5. Проверка текста ВКР на антиплагиат.
6. Назначение и содержание раздаточного материала.

**Тема 5. Подготовка к защите ВКР. Защита ВКР**

### **Семинар № 4**

Фронтальный опрос.

1. Место доклада в ИГА, его задачи, содержание.
2. Предварительная защита ВКР.
3. Содержание реферата.
4. Научно-практическая конференция выпускников по материалам исследования.

### **Семинар № 5**

Фронтальный опрос.

1. Содержание введения ВКР.
2. Методы формулирования проблем.
3. Цель ВКР.
4. Задачи ВКР.

5. Методы исследования, применяемые для написания ВКР.

**Примерная тематика докладов для круглого стола для оценки сформированности продвинутого уровня компетенции ПК-6.1.3 - В.1 - владеть способностью использовать современные методы управления проектами, внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, способностью определения рисков проекта, способностью использовать современные инновационные технологии в управлении проектами**

**Тема 1. Роль и значение дипломного проекта в учебном процессе. Преддипломная практика**

**Тема 2. Основные этапы и сроки выполнения ВКР. Выбор темы ВКР. Руководство ВКР. Состав и структура ВКР**

#### **Семинар № 2**

Темы индивидуальных докладов для круглого стола:

1. Личный график сбора материалов на преддипломной практике и выполнения отдельных разделов ВКР.
2. Список тем, выполненных обучающимися за время обучения, курсовых работ и индивидуальных заданий предшествующих практик.
3. Тема ВКР, состав и структура ВКР.

**Тема 3. Требования к оформлению ВКР**

**Тема 4. Подготовка презентационных материалов**

#### **Семинар № 3**

Темы индивидуальных докладов для круглого стола:

1. Проект задание на ВКР.
2. Проект презентации для ИГА.
3. Проект списка использованных источников.
4. Проект содержания ВКР.

**Тема 5. Подготовка к защите ВКР. Защита ВКР**

#### **Семинар № 4**

Темы индивидуальных докладов для круглого стола:

1. Проект доклада для ИГА.
2. Проект реферата.
3. Порядок защиты ВКР и сценарий действий выпускника на защите ВКР.

#### **Семинар № 5**

Темы индивидуальных докладов для круглого стола:

1. Особенности построения введения и теоретической части с учетом проблемы исследования и специфики деятельности предприятия.
2. Методы анализа деятельности предприятия.
3. Способы решения выявленных проблем.
4. Оценка эффективности предлагаемых решений в ВКР.

**Организационно-деятельностная игра для оценки сформированности продвинутого уровня компетенции ПК-6.1.3 - В.1 - современными средствами и методами анализа и проектирования организационных структур для новых предприятий, направлений**

Программа регламент организационно-деятельностной игры на тему «Проект развития предприятия в условиях Калининградского региона»

Первый день

00.00 – 00.30	Общее заседание. Цели и задачи игры –общая установка для участников игры.
00.30 – 00.35	Распределение по группам.
00.35. – 01.00	Занятия в группах. Анализ программы и регламента игры, самоопределение участников, постановка личных и групповых целей. Утверждение целей группы, распределение функций и ответственности в группах.
1.00 – 01.30	Занятия в группах. Подготовка докладов групп по теме: Понятие, сущность и структура устойчивого развития региона – социально-экономические, политические, социокультурные, экологические и другие аспекты.
Перерыв	10 – 20 мин.

Второй день

01.30 – 2.00	Общее заседание. Доклады групп по теме «Понятие, сущность и структура устойчивого развития региона – социально-экономические, политические, социокультурные, экологические и другие аспекты». Дискуссия по докладам.
02.00 – 02.30	Методические обсуждения и консультации.
02.30 – 3.00	Занятия в группах. Рефлексивное обсуждение хода и результатов игры. Подготовка докладов групп по теме: Предприятие как фактор устойчивого развития региона: противоречия, проблемы.

Третий день

00.00 – 01.00	Общее заседание. Доклады групп по теме «Предприятие как фактор устойчивого развития региона: противоречия, проблемы». Дискуссия по докладам.
01.00 – 01.30	Методические обсуждения и консультации.
01.30 – 03.00	Занятия в группах. Рефлексивное обсуждение хода и результатов игры Подготовка докладов групп по теме: Социально-техническая и технологическая организация промышленного предприятия: противоречия, проблемы.

Четвертый день

00.00 – 01.00	Общее заседание. Доклады групп по теме «Социально-техническая и технологическая организация современного промышленного предприятия: противоречия, проблемы». Дискуссия по докладам.
01.00 – 01.30	Методические обсуждения и консультации.
01.30 – 03.00	Занятия в группах. Рефлексивное обсуждение хода и результатов игры. Подготовка докладов групп по теме: Направления и критерии развития современного промышленного предприятия.
00.00 – 01.00	Общее заседание. Доклады групп по теме «Направления и критерии развития современного промышленного предприятия». Дискуссия по докладам.
01.00 – 01.30	Методические обсуждения и консультации.

#### Пятый день

01.30 – 02.15	Занятия в группах. Рефлексивное обсуждение хода и результатов игры. Подготовка заключительных докладов групп.
02.15 – 02.50	Общее заседание. Заключительные доклады групп. Общее рефлексивное обсуждение хода и результатов игры.
02.50 – 03.00	Заключение руководителя игры.

### **6.2.3. Примерные ( типовые) контрольные задания или иные материалы для проведения рубежного контроля**

#### **Рефлексивная оценка результатов ОДИ для поведения рубежного контроля (К31)**

По результатам ОДИ необходимо провести рефлексивную оценку ОДИ по следующим видам рефлексии:

- проектировочная (проектирование и моделирование деятельности участников процесса проектирования);
- организаторская (организация наиболее эффективных способов взаимодействия в совместной деятельности);
- коммуникативная (как условие продуктивного общения участников процесса проектирования);
- смысловая (формирование осмысленности деятельности и взаимодействия);
- мотивационная (определение направленности совместной деятельности участников процесса проектирования на результат);
- коррекционная (побуждение к изменению во взаимодействии и деятельности).

#### **Проект содержания выпускной квалификационной работы (К32)**

Обучающемуся по результатам изучения дисциплины необходимо подготовить проект содержания выпускной квалификационной работы.

#### 6.2.4. Примерные ( типовые ) контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации

##### Примерные вопросы к экзамену по дисциплине «Проектирование выпускной квалификационной работы»

Вопрос	Код компетенции
1. Цели проектирования организации.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
2. Риски в процессе проектирования.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
3. Проектирование и методы корректировки организационных систем.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
4. Сущность социального проектирования.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
5. Методология оргпроектирования.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
6. Виды оргпроектирования.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
7. Результативность оргпроектирования.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
8. Концепции и подходы в изучение организация.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
9. Типы организаций, их функции и факторы деятельности.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
10. Система формальных и неформальных отношений в организации.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
11. Бюрократия и бюрократизм.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
12. Дисфункции бюрократии.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
13. Мафия и бюрократия.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
14. Организация как элемент социальной системы.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
15. Типы и модели оргструктур.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
16. Типология власти в организации.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
17. Параметры оптимизации деятельности оргструктур.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
18. Идентификационная модель организации.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
19. Типы организаций идентификационные модели.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
20. Проблема исследования эффективности оргструктур.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
21. История научного исследования проектирования оргструктур.	ОК-7, ОПК-2,

	ПК-8
22. Организация как элемент глобального и локального сообщества.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
23. Системный подход и системный анализ в проектировании.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
24. Классификаций исследований в процессе оргпроектирования.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
25. Частонаучные методы проектирования.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
26. Оргпроектирование и целеполагания.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
27. Прогнозные и плановые методы оргпроектирования.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
28. Механизм проектирования организационных систем.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
29. Принципы последовательности и параллельности в оргпроектировании.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
30. Основные виды работ при создании оргсистем.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
31. Специфика формирования оргсистем компаний, имеющих бизнес за рубежом.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
32. Основные документы при регистрации компаний в РФ.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
33. Приемы и этапы создания организаций в РФ.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
34. Методы социологического исследования в оргпроектировании.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
35. Анализ и интерпретация социологической информации.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
36. Метод эксперимента в оргпроектировании.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
37. Экспертные методы исследования и проектирования.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
38. Статистика в оргпроектировании.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
39. Проективные методы в оргпроектировании.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
40. Социологические исследования в оргпроектировании.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
41. Типодиагностика организаций.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
42. Диагностика оргкультуры.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
43. Организационный проект и его структура.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
44. Проектирование организации труда.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
45. Тиологический анализ и оргпроектирование.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8
46. Модели оргструктур: бюрократическая и диалектическая организация.	ОК-7, ОПК-2, ПК-8

Экзамен по дисциплине сдается по тестовым заданиям.

**Примерный перечень тестовых вопросов на проверку усвоения теоретических положений дисциплины**

Основными объектами управленческой деятельности в производственных организациях являются следующие элементы

предметы деятельности (материалы, сырье, энергия и т.п.)

\*средства деятельности (трудовые, технические, финансовые и информационные ресурсы)

технические средства (технологическое оборудование, машины, механизмы, и т.п.)

персонал организации

социально-психологические отношения между работниками

личностное развитие работников

результат производственной деятельности в форме готовой продукции (услуг)

Проектирование выпускной квалификационной работы рассматривается как...

разработка технологических производственных карт

деятельность управленческого аппарата

\*ситуационный выбор характеристик организационной системы

наблюдение операторов за производственным процессом

Организационная подготовка проекта включает...

расчет валового и внутризаводского оборота

расчет конкурентоспособности выпускаемой продукции

\*определение объекта и цели проектирования

систематическое обновление массивов информационной базы

Организационные полномочия это

#ограниченное право распоряжаться ресурсами

#право определять действия работников

возможность переложить на других свои обязанности

Организационные полномочия связаны с

\*должностью

конкретным человеком

с демократизацией управления

с управленческой ситуацией

Цели организации устанавливают

исполнители

\*руководители

клиенты

менеджеры

Цели бывают

#долгосрочными

#краткосрочными

#достижимыми

минимальными

Стратегическое планирование – это

- \*процесс выбора целей
- процесс выбора решений
- процесс выбора структуры

Показателями достижения целей могут быть

- #уровень прибыли
- #общий объем продаж
- объем инвестиций

Современные организации, как правило

- \*многоцелевые
- одноцелевые

На процесс планирования влияют

- #внешняя среда
- #внутренняя среда
- культура фирмы

Номенклатура – это...

- характеристика выпуска однородной продукции
- \*совокупность изделий, выпускаемых предприятием
- характеристика незавершенного производства
- стоимостной показатель

Система «Производство продукции» включает...

- подсистему управления региональной средой
- \*моделирующую подсистему без каналов обратной связи
- управляющие элементы, расположенные иерархически
- аналитическую моделирующую подсистему

Государственные информационные ресурсы включают...

- единое информационное пространство
- информационные процессы
- информационные структуры
- \*документы, находящиеся в собственности РФ

Показатель валовой продукции используется при определении...

- \*динамики объема продукции
- объема и структуры поставок
- прибыли от реализации продукции
- остатков незавершенного производства

Документационное обеспечение организационной системы включает...

- оценку финансового положения предприятия
- \*официальные положения и инструкции, регламентирующие деятельность организации
- руководства по производству и сбыту продукции
- систематически обновляемые массивы информационной базы

Документы организационной системы включают...

- информация технологических карт производства продукции

\*положения о функциях и обязанностях подразделений  
массивы информационной базы  
наблюдения операторов за производственным процессом

Способность организационной системы к совершенствованию определяется...

\*реакцией на внешние и внутренние воздействия  
сокращением объема продаж продукции  
статичной системой делопроизводства  
краткосрочными прогнозами сбыта продукции

Система «Производство услуг» включает...

обрабатывающие и сборочные цехи  
\*управляющие элементы, расположенные иерархически  
подсистему управления региональной средой  
подсистему управления технологическими линиями

Процесс анализа проекта включает...

\*мониторинг результатов  
выбор поставщиков и подрядчиков  
увеличение технологического цикла производства продукции  
определение состава операций (работ) проекта

Процесс планирования проекта включает...

\*определение состава операций (работ) проекта  
комплексное моделирование организационной системы  
увеличение технологического цикла производства продукции  
централизацию управления

Система управления организацией характеризуется...

\*деятельностью управленческого аппарата предприятия  
потоком отчетной информации  
стационарностью управляющих параметров системы  
величиной процентных ставок

Для современной информационной технологии характерна...

социальная защита населения  
модернизация региональной инфраструктуры  
эффективная нормативно-распорядительная деятельность  
\*сквозная информационная поддержка на всех этапах прохождения информации

Планирование организационной деятельности включает в себя...

объективную оценку качественных показателей выполнения плана  
\*оценку продолжительности работ  
анализ бухгалтерской отчетности  
определение отклонений от плана по количественным показателям

Разработка организационных процедур для управленческих решений включает...

анализ информации, циркулирующей в каждом подразделении  
\*анализ сведений о работах, выполняемых в каждом подразделении  
составление схемы организационной процедуры  
анализ системы управления подразделениями

К системе организационного управления предъявляют следующие требования...  
непредсказуемость поведения системы в конкретных условиях  
\*наличие в системе управляющего параметра  
неспособность адаптироваться к изменяющимся условиям  
стационарность отдельных параметров системы и стохастичность ее поведения

Ответы на какие вопросы включает экономический выбор  
#что производить  
#как производить  
сколько производить  
#для кого производить

Что выступает в качестве объединяющего и управляющего фактора производства  
#капитал  
#предпринимательские способности  
земля  
труд  
информация

В организации выделяют следующие уровни  
первичный  
#высший  
вторичный  
#средний  
#низовой

Предметом рассмотрения теории управления являются  
#организационно-управленческие отношения  
#организационно-экономические отношения  
технологическая документация

Процесс управления включает  
#сбор информации  
переработку ресурсов  
#переработку информации  
#передачу информации  
хранение товаров

К характеристикам процесса управления относится  
#цель управления  
техника управления  
#функции управления  
стиль управления  
#управленческие решения  
#Структура управления

Управление – это непрерывный целенаправленный, информационный процесс  
\_\_\_\_\_ на коллективы людей и обеспечивающий соответствующее их  
поведение при изменяющихся внешних и внутренних условиях  
воздействия

Предметом управленческого труда является

ресурсы организации  
\*информация  
техника производства

Человек в управлении рассматривается как самое сильное \_\_\_\_\_  
преимущество  
конкурентное

Динамику системы управления определяют  
#цели управления  
структура управления  
#функции управления  
#управленческие решения

Статику системы управления определяют  
функции управления  
\*структура управления  
технология управления  
цели управления

Организация как система управления характеризуется  
\*наличием признаков, присущих системам управления  
наличием оборудования  
территориальным расположением

Назовите признаки сложных систем  
#иерархическое расположение элементов системы  
#наличие внешней среды  
эстетичность  
#наличие прямых и обратных связей

Система управления, это  
совокупность работ, определяющих направление деятельности  
\*совокупность взаимосвязанных элементов в пространстве, расположенных иерархически  
состав подразделений

Системный подход, это  
\*метод исследования систем  
метод проектирования систем  
метод контроля систем

Организация в менеджменте, это  
\*процесс взаимодействия людей для реализации определенных целей  
собрание независимых специалистов  
объединение экспертов

Система характеризуется следующими элементами  
#входом  
#процессом  
ценой  
#выходом

Организационная структура отражает  
\*строение системы управления  
мотивацию персонала  
техническое оснащение

Внутренняя среда организации, это  
#исполнители и руководители  
#информационные связи  
конкуренты  
законы

К факторам внешней среды относятся  
производственные мощности  
#потребители  
#экономические факторы  
#политические факторы  
#социальные факторы

Определите правильную последовательность задач организации  
\_\_\_ совершенствование структуры управления  
\_\_\_ увеличение прибыли  
\_\_\_ внедрение инноваций  
\_\_\_ производство продукции и услуг  
4, 2, 3, 1

Систему управления характеризует  
помещение  
#прямые связи  
#обратные связи  
#субъект управления  
#объект управления  
длительность работы

Декомпозиция систем характеризуется разделением систем по различным целям, функциям, способам достижения \_\_\_\_\_  
целей

Внешняя среда организации изучается маркетинговыми \_\_\_\_\_  
исследованиями

Миссия организации - это  
\*предназначение фирмы, система ценностей, традиций и подходы менеджеров к принятию решений  
микрокультура фирмы  
структура управления фирмой

Цели организации - это  
\*мысленное представление результата деятельности организации  
эффективность деятельности организации  
формы и системы оплаты труда в организации

Дерево целей - это

\*распределение целей по уровням управления  
распределение функций по уровням управления  
распределение решений по уровням управления

Цели в системе управления подразделяются на  
#качественные  
#количественные  
комплексные

Качественные цели определяются с помощью  
метода моделирования  
\*метода экспертных оценок  
метода стоимостного анализа

Количественные цели могут быть измерены  
#в денежном выражении  
#в натуральном выражении  
#в единицах времени  
правильного ответа нет

Главная задача формирования целей организации  
\*построение совершенной структуры управления  
построение функциональных подразделений  
четкое распределение обязанностей исполнителей и руководителей в подразделениях

Процесс планирования предполагает  
разработку личных планов  
\*разработку планов организации  
разработку процедур принятия решений

Основой существования организации является  
мотивация сотрудников  
\*миссия организации  
корпоративная культура

Дерево целей позволяет  
#довести цели до каждого подразделения  
улучшить условия труда  
#довести цели до каждого сотрудника

Организация в системе управления представляет  
\*конкретную форму объединения людей для достижения поставленных целей  
объединение функций  
объединение решений

Основу любой организации составляют  
структура документопотока  
\*структура управления  
коммуникации

Структура управления - это  
\*количество уровней и подразделений в пределах каждого уровня

количество сотрудников  
количество управленческих процедур

Факторы, влияющие на процесс формирования структуры управления

#Внешняя среда организации

#Внутренняя среда организации

Показатели прибыли

Формы и системы оплаты труда

Преобладание вертикальных связей характерно для

матричной структуры

\*линейной структуры

функциональной структуры

Преобладание горизонтальных связей характерно для

\*матричной структуры

линейной структуры

функциональной структуры

Принцип единоначалия в наибольшей степени соблюдается в

матричной структуре

функциональной структуре

\*линейной структуре

Квалификационные требования к руководителям в матричной структуре

высокие

\*менее высокие

низкие

Квалификационные требования к руководителям в линейной структуре

\*высокие

менее высокие

низкие

Ориентация на продукт в линейной структуре

сильная

\*слабая

никакой

Ориентация на продукт в матричной структуре

\*сильная

слабая

никакой

Специализация в линейной структуре

\*никакой

высокая

Специализация в матричной структуре

\*высокая

низкая

Соответствие субъекта и объекта управления – это  
метод построения организаций  
\*принцип построения организаций  
правило построения организаций

Структура управления должна быть  
сложной  
#простой  
#обозримой  
#адаптивной  
коллегиальной

Под организацией в менеджменте понимают любую конкретную группу людей,  
объединенных для реализации поставленных \_\_\_\_\_  
целей

Функция управления – это  
\*одна из характеристик процесса управления  
подразделение в системе управления  
документация в системе управления

Функции управления подразделяются на  
#общие  
#специфические  
комплексные

Планирование – это  
\*управленческая функции  
сфера деятельности  
объект управления

Организация – это  
распределение полномочий  
\*управленческая функция  
метод управления

Регулирование – это  
стадия процесса управления  
\*управленческая функция  
норма управляемости

Контроль – это  
способ проверки  
\*управленческая функция  
метод проверки

Учет – это  
сфера деятельности  
цикл принятия решений  
\*управленческая функция

Общие функции присущи

#предприятиям непроизводительной сферы  
#предприятиям производительной сферы  
правильного ответа нет

Специфические функции присущи  
#производственным объединениям  
#промышленным предприятиям  
правильного ответа нет

Мотивация – это  
метод управления  
\*функция управления  
способ управления

Мотивация относится к управлению  
оборудованием  
\*трудовыми ресурсами  
продуктом

Мотивация – это  
общая функция  
\*специфическая функция  
социально психологическая функция

Общие функции управления включают  
#планирование  
#организацию  
проектирование  
#мотивацию  
хранение  
#контроль

Право отклонять решения линейного руководителя соответствует следующему типу полномочий  
\*линейные  
обязательного согласования  
параллельные  
аппаратные

Проблемы в процессах делегирования организационных полномочий вызваны причинами  
#психологическими  
#экономическими  
#организационными  
юридическими

Ответственность в результате делегирования полномочий делегируется  
\*вместе с полномочиями  
может делегироваться вместе с полномочиями, а может и не делегироваться  
ответственность не делегируется

Аппаратные полномочия в отличие от линейных  
#не делегируются

#не дают права единолично принимать решения  
дают больший объем прав  
#предполагают ограниченную ответственность

Принцип единоначалия означает, что  
все работники организации подчиняются только ее руководителю  
\*работник должен иметь только одного непосредственного руководителя и только от него  
получать распоряжения  
в организации должно быть, как можно меньше руководителей

Норма управляемости – это  
размер организации, позволяющий эффективно управлять ею  
соотношение между руководителями, специалистами и служащими  
\*количество работников, непосредственно подчиненных одному руководителю  
количество уровней иерархии в структуре управления организацией

Вертикальные коммуникации характеризуются  
направлением движения информационных потоков  
\*отношением руководства и подчинения

Информационным шумом называются  
технические помехи в каналах связи  
искажения информации при ее передаче между уровнями иерархии  
\*любые помехи и искажения, способные изменить смысл сообщения  
психологические различия в восприятии информации

Процесс коммуникации с обратной связью более эффективен, потому что  
#обратная связь ускоряет процесс обмена информацией  
#обратная связь позволяет компенсировать искажения информации  
обратная связь препятствует фильтрации информации  
обратная связь предотвращает информационный шум

Общая культура организации включает следующие виды культур  
#административную;  
#персонала;  
личности;  
#финансовую;  
#маркетинговую.

Выбор организационной культуры зависит от формы собственности организации  
нет  
\*да

Одним из возможных способов адаптации организации при ее изменении являются  
#дифференциация  
#обсуждение  
принуждение  
#воспроизводство

К современным информационным системам и технологиям относят...  
текстовые редакторы  
компиляторы языков программирования

\*системы поддержки принятия решений  
электронные таблицы

Основной задачей организационного проектирования является...  
исследование жизненного цикла материальной системы  
централизация и децентрализация управления  
\*установление информационных взаимосвязей организационных объектов  
финансовое обеспечение от возможного ущерба

Обследование организации управления производством охватывает...  
расчет общей численности персонала  
разработку и утверждение плана выполнения работ  
рабочее детальное обследование  
\*технологическую подготовку производства

Экономический потенциал предприятия определяется...  
\*долей собственных оборотных средств в активах  
технологическими картами производства продукции  
оценкой товаров, предлагаемых на рынке  
структурной организационной схемой

Формальная организационная структура характеризуется...  
характеристикой незавершенного производства  
совокупностью изделий, выпускаемых предприятием  
\*устойчивыми нормативными связями между членами организации  
набор товаров, предлагаемых предприятием-изготовителем на рынке

Задачам назначают ресурсы, если требуется...  
установить информационные связи организационных объектов  
рассчитать внутривозвратный оборот сырья и материалов  
\*отследить выполнение запланированных работ сотрудниками и оборудованием  
определить источники финансирования

Автором формационной типологии общества является  
П. Сорокин  
\*К. Маркс  
О. Конт  
А. Сен-Симон

В каком обществе доминирует третичная сфера экономики – сфера услуг  
индустриальное общество  
традиционное общество  
архаичное общество  
\*постиндустриальное общество

Для чего нужно оргпроектирование  
для сохранения стабильности фирмы  
\*для реорганизации, создания новых структур  
для осуществления плановых текущих изменений  
для реализации месячных и годовых планов работы

Центральная задача оргпроектирования

планомерное совершенствования оргструктур

\*определение состава подразделений и должностей, их функций и полномочий  
непрерывный процесс рационализации  
осуществление организационно-технических мероприятий

Равномерное распределение функций и обязанностей между сотрудниками является элементом принципов

системности, комплексности

\*разделения труда

рассмотрения объекта в динамике

сравнения результатов с показателями других фирм

При функциональном структурировании организационной системы используют...

морфологические модели организационной системы

\*модули системы, обладающие функциональной завершенностью

эмпирический подход к организационному проектированию

методы организационно-исследовательской деятельности

Структурное проектирование организационных систем использует...

\*прикладные функции, связанные выполнением основных целей системы

приемы логико-семантического анализа

методы ситуационного анализа

теоретико-игровые модели

В процессе организационного проектирования необходимо учитывать...

характеристику незавершенного производства

материалы обследования инструментального производства

\*зависимость планируемой деятельности от организационных схем

конструкторскую подготовку производства

В организационном проектировании используют...

модели эксплуатационного уровня

методы оперативного управления экономическим объектом

детерминированные модели

\*эвристические методы проектирования

Рабочая документация по проектированию организационной системы включает...

изучение инструктивных методических и нормативных документов

\*рабочий проект по организации производства, труда и управления

материалы инструментального обслуживания производства

материалы обследования организации труда

В модульном проектировании организационных систем используют...

\* типовые организационные структуры

модели специальных проектов

методы организационно-исследовательской деятельности

морфологические модели представления знаний

Признаками производственной системы как вида организационных систем являются...

\*назначение системы, приводящее к появлению определенного результата

стационарность отдельных параметров системы и стохастичность ее поведения

непредсказуемость поведения системы в конкретных условиях

неспособность адаптироваться к изменяющимся условиям

Основными источниками сведений о деятельности организации являются...

- \* информация регламентирующих документов

информация входящих документов  
описание организационной структуры региона  
материалы обследования региональной системы

Производственная структура предприятия характеризуется...

исходящими документами

- \* составом образующих предприятие участков, цехов и служб

каналами обратной связи  
типоразмерами инструментальной оснастки

Для управления организационной деятельностью используют...

- \* матричные структуры

продуктовые структуры  
внутризаводской оборот финансовых средств  
объемы незавершенного производства

Для управления организационной системой необходимо...

установить связи между объектами управления

- \* разработать управленческие решения

оценить финансовое положение предприятия  
установить наблюдение за производственным процессом

В группу проектирования организационной системы входят...

специалисты ситуационных центров  
операторы производственных процессов  
инженеры-технологи

- \* специалисты в области системного анализа

Обследование организационной системы управления включает...

разработку регламентирующих документов  
разработку процедур принятия управленческих решений  
формирование управленческого аппарата

- \* изучение документации, регламентирующей процесс управления

Профессионализм руководящего лица определяется...

соблюдением финансовой, плановой и технологической дисциплины  
централизацией управления

- \* показателем выпуска товарной продукции

гражданским процессуальным правом

Формирование схемы управления организационной системой включает...

- \* распределение управленческих решений по структурным уровням

оценку финансового положения предприятия  
наблюдение операторов за производственным процессом  
привлечение дополнительных ресурсов

Функциональное исследование организационной системы включает...

организацию взаимодействия подразделений органов управления

анализ характеристик процедур входа и выхода

исследование организационной структуры

\*исследование функций управления, обеспечивающих принятие управленческих решений

Функционально-структурное проектирование использует...

социометрическую модель

ситуационный выбор характеристик организационной системы

\*функциональную структуру организационной системы

рационализацию технологий организационных процессов

На этапе предпроектного обследования осуществляется...

конструкторская подготовка производства

\*разработка методического и нормативного обеспечения

организация управления производством

расчет экономического эффекта

В сфере управления организационной деятельностью используют...

математические методы, моделирующие производственный процесс

анализ функционирования технологических линий

\*связь людей со средствами производства и между собой

приемы логико-семантического анализа

Организационный проект должен соответствовать...

данным мониторинга о ходе производственного процесса

математическим методам, моделирующим производственный процесс

наблюдениям операторов за ходом производственного процесса

\*уровню знаний о способах организационной деятельности

При проектировании систем на основе анализа организационных связей используют...

прикладные функции, связанные с выполнением основных целей системы

методы типового проектирования

\*методы организационно-исследовательской деятельности

формирование дерева функций системы

Этап технического проектирования включает...

определение объекта и цели проектирования

\*разработку организационных решений по основным направлениям проектирования

разработку методического и нормативного обеспечения

разработку плана выполнения работ

Среди организационных систем выделяют...

системы планирования производственно-хозяйственной деятельности

системы производственной инфраструктуры

\*системы управленческого уровня

системы анализа экономической деятельности

Определите правильную последовательность проведения экспертизы при формировании качественных целей организации

\_\_\_ Построение дерева целей

\_\_\_ Формирование качественных целей

\_\_\_ Оценка (ранжирование) качественных целей

\_\_\_ Определение количественных целей

2, 3, 1, 4

Корректировка целей производится  
до выявления степени достижения целей  
после выявления степени достижения целей  
\*в процессе выявления степени достижения целей

Основные требования, предъявляемые к целям  
#конкретность  
#измеримость  
#достижимость  
лояльность

При создании структуры управления учитывают  
#численность управленческого аппарата  
#норму управляемости  
#прямые и обратные связи  
должностные инструкции

Процесс, с помощью которого руководитель передает часть своих полномочий подчиненным  
это  
планирование работы сотрудника  
\*делегирование полномочий  
разграничение ответственности

Необходимость делегирования полномочий вызвано  
\*ростом масштабов организации  
ограниченными возможностями каждого отдельного менеджера  
необходимостью более оперативного принятия решений  
развитием демократического стиля руководства  
сочетанием перечисленных факторов

Наличие полномочий обязательного согласования означает право  
#давать советы руководителю  
отклонять принятые решения  
#корректировать принятые решения  
#добиваться внесения изменений в проекты решений.

Полномочия и ответственность связаны между собой  
\*прямой зависимостью: чем больше объем полномочий, тем больше и ответственность  
обратной зависимостью: чем больше объем полномочий, тем меньше ответственности  
не связаны между собой

Методика исследования организационной системы включает...  
\*теоретические сведения  
сведения о незавершенном производстве  
данные о материальных ресурсах  
оценку финансового положения предприятия

Этапами исследования организационной системы являются...  
разработка руководств по производству и сбыту продукции  
\*сбор необходимой информации

разработка технологических карт производства продукции  
анализ управления технологическими линиями

Влияние величины нормы управляемости на структуру организации следующее  
чем больше норма управляемости, тем больше уровней иерархии  
\*чем больше норма управляемости, тем меньше уровней иерархии  
величина нормы управляемости не оказывает существенного влияния на организационную структуру

Коммуникации необходимы организации, так как они позволяют  
получать информацию о состоянии внешней среды  
узнавать о том, что происходит внутри организации  
\*достичь взаимопонимания и согласовать действия подразделений и работников организации  
дают информацию, необходимую для принятия решений

Количественные показатели деятельности включают  
технические показатели  
#финансовые показатели  
#показатели экономии времени  
#экономия труда

Качественные показатели эффективности включают  
#повышение квалификации менеджеров  
#уровень культуры в организации  
сокращение трудоемкости управления  
сокращение численности

Понятие «эффективность управления» относится  
к объекту управления  
\*к субъекту управления  
к технологии производства

Культура организации зависит от  
#руководства организации  
#от стиля управления  
от регионального руководства

Эффективность управления – это эффективность действий людей в процессе реализации интересов, в достижении определенных \_\_\_\_\_  
целей

На эффективность управления влияют  
#потенциал сотрудников  
производительность труда  
#средства производства  
предметы потребления  
#культура организации

Что из перечисленного не является регламентирующим документом  
устав  
\*должностная инструкция

данные о днях рождения сотрудников  
штатное расписание

Как называется наглядное представление данных организационного анализа  
организация документационного обслуживания  
экспертиза распорядительных документов  
инструкции по делопроизводству  
\*графический профиль организации

Что является результатом организационного проектирования  
\*индивидуальный организационный проект  
план работы на год  
перечень текущих мероприятий  
план организационно-технических мероприятий

Режим работы, требования к исполнителям, разделение труда входят  
в структуру оргпроекта корпорации  
в структуру оргпроекта сферы администрирования  
\*в структуру оргпроекта подразделения  
в структуру оргпроекта организации

Положение о документообороте, методика разработки плановых документов являются  
составной частью  
\*основных нормативных документов  
информационной подсистемы организации  
организационной подсистемы управления  
подсистемы управления персоналом

Какой из методов проектирования оргструктур заключается в разработке формализованных  
структур распределения ресурсов, полномочий и ответственности  
экспертно-аналитический метод  
нормативно-функциональный метод  
метод структуризации целей  
\*метод организационного моделирования

Вопросами рационализации трудовых процессов, поиском путей использования резервов  
занимается  
система контроля  
коммуникативная подсистема предприятия  
технологическая подструктура организации  
\*научная организация труда

Процесс, при котором определяется число уровней управления, степень централизации и  
децентрализации обозначается термином:  
\*композиция  
регламентация  
ориентация  
структуризация

Первый этап организационных преобразований – это  
конкретные действия в подразделениях фирмы  
создание поэтапного плана действий

формирование у персонала готовности к полному разрыву с прошлым

\*критика лидерами существующего положения и распространение идеального образа организации

Производственные организации относятся

\*к иерархическим организациям

к конкурирующим организациям

к индивидуалистским организациям

к консолидирующим организациям

Проектная организация – это

дифференциально-креативный тип

дифференциально-нормирующий тип

\*интегративно-творческий тип

интегративно-нормирующий тип

Правозащитная организация – это

консолидирующая организация

иерархическая организация

\*индивидуалистская организация

конкурирующая организация

К интегративно-творческому типу организации можно отнести

корпорацию Филипс

учебная организация

творческий союз

\*научно-исследовательская организация

Признаки целостности, структурности, инвариантности характеризуют

совокупность людей

отдельные личности

громадную толпу

\*систему

Как называется модель общества, отражающая взаимосвязь людей

интерактивная модель

информационная модель

\*коммуникативная модель

экономическая модель

Какое из нижеприведенных определений неверно

общество – это информационно-коммуникативная система

\*общество – это сумма отношений всех людей

общество – это социокультурная система

общество – это социальная система

Какой тип отношений связывает общество в единое целое

информационные

политические

экономические

\*социальные

Как называется подход к типологии обществ, когда у каждого общества сегодня и в будущем фиксируется специфический путь развития и своя судьба

информационная типология

экономическая типология

\*плюралистическая типология

универсальная типология

Какой признак социальной организации вы считаете основным и первостепенным

\*наличие цели, которую можно реализовать только совместными действиями

взаимосвязанность отдельных функций

иерархия и субординация

оргкультура

Как называются отношения (по А.И. Пригожину) в организации, негласно и стихийно возникшие деловые отношения, параллельные официальным

неформальные отношения

формальные отношения

\*неофициальные деловые отношения

официальные отношения

Как называется форма социальной организации, которая противостоит государству

самоорганизация

неформальные объединения

клуб по интересам

\*гражданское общество

Как называется феномен, в соответствии с которым «в обществе существуют порядки, которые не проектируются людьми» (Ф. Хайек) и возникают стихийно

бюрократия

самодеятельные организации

добровольные ассоциации

\*самоорганизация

Рационализированная и безличная система управления – это

добровольная группа

\*бюрократия

бюрократизм

менеджмент

Бюрократизм – это

#власть работников специализированного аппарата

#концентрация власти в руках чиновничества, стремящегося избежать гражданского контроля за своими действиями

#формализм, ритуальное следование нормам в ущерб интересам общества

#волокита, карьеризм

Оппозиционные нормы и ценности – это

криминальная субкультура

противоположные господствующей культуре

инновационная культура

\*контркультура

### **6.3. Методические материалы по освоению дисциплины**

#### **Методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины «Проектирование выпускной квалификационной работы»**

Дисциплина «Проектирование выпускной квалификационной работы» считается освоенной обучающимся, если он имеет положительные результаты промежуточного, текущего и итогового контроля. Это означает, что обучающийся освоил необходимый уровень теоретических знаний в области деятельности по управлению организацией (предприятием) и получил достаточно практических навыков осуществления данной деятельности.

Для достижения вышеуказанного обучающийся должен соблюдать следующие правила, позволяющие освоить дисциплину на высоком уровне:

1. Начало освоения курса должно быть связано с изучением всех компонентов комплекса дисциплины с целью понимания его содержания и указаний, которые будут доведены до сведения обучающегося на первой лекции и первом семинарском занятии. Это связано с:

- установлением сроков и контроля выполнения индивидуального задания каждым обучающимся;
- распределением тем докладов и сроки их представления;
- критериями оценки текущей работы обучающегося (устного опроса, фронтального опроса, индивидуального задания, работы на семинарских/практических занятиях, рубежного контроля).

Перед началом курса целесообразно ознакомиться со структурой дисциплины на основании программы, а также с последовательностью изучения тем и их объемом. С целью оптимальной самоорганизации необходимо сопоставить эту информацию с графиком занятий и выявить наиболее затратные по времени и объему темы, чтобы заранее определить для себя периоды объемных заданий.

2. Каждая тема содержит лекционный материал, список литературы для самостоятельного изучения, вопросы и задания для подготовки к семинарским и/или практическим занятиям, а также материалы для самостоятельной работы. Необходимо заранее обеспечить себя этими материалами и литературой или доступом к ним.

3. Лекционный материал и указанные литературные источники по пройденной теме необходимо изучить перед посещением следующего лекционного занятия. Это позволяет закрепить прослушанный материал лекции и проверить правильное понимание материала при ответах на вопросы, заданные лектором в начале лекции по пройденному ранее материалу.

4. Лекционный материал и указанные литературные источники по соответствующей теме необходимо изучить перед посещением соответствующего лекционного занятия, так как лекция в аудитории предполагает раскрытие актуальных и проблемных вопросов рассматриваемой темы, а не содержания лекционного материала. Таким образом, для понимания того, что будет сказано на лекции, необходимо получить базовые знания по теме, которые содержатся в лекционном материале.

При возникновении проблем с самостоятельным освоением аспектов темы или пониманием вопросов, рассмотренных во время лекции необходимо задать соответствующие вопросы лектору в специально отведенное для этого время на лекции или по электронной почте. Это необходимо сделать до семинарского/практического занятия во избежание недоразумений при его проведении.

5. Семинарское и/или практическое занятие, как правило, начинается с фронтального опроса по лекционному материалу темы и материалам указанных к теме литературных источников. В связи с этим подготовка к семинарскому/практическому занятию заключается в повторении лекционного материала и изучении вопросов предстоящего занятия.

При возникновении затруднений с пониманием материала занятия обучающийся должен обратиться с вопросом к лектору или преподавателю, ведущему семинарские/практические занятия, для получения соответствующих разъяснений в отведенное для этого преподавателем время на занятии либо по электронной почте. В интересах обучающегося своевременно довести до сведения преподавателя информацию о своих затруднениях в освоении предмета и получить необходимые разъяснения, так как говорить об этом после получения низкой оценки при опросе или по результатам контрольной работы не имеет смысла.

6. В процессе изучения дисциплины обучающийся готовит и представляет на одном из семинарских/практических занятий доклад по аспектам теории или практики управления человеческими ресурсами в соответствии с предлагаемой тематикой. Один доклад готовят один-два обучающихся. Доклад должен содержать суть рассматриваемого аспекта, причину необходимости рассмотрения, описание существующих или возникающих для данного аспекта проблем предлагаемые пути их решения. Продолжительность доклада не более 10 минут. Докладчики должны подготовить текст или тезисы доклада и презентацию и оба выступить. Представленный материал обсуждается на занятии обучающимися. Это означает, что подготовка каждого обучающегося к такому занятию будет заключаться в изучении темы, предлагаемой к обсуждению, и подготовке вопросов, которые он задаст докладчикам. При подготовке таких вопросов необходимо иметь в виду, что в докладе прозвучат основные аспекты и проблемы, поэтому поверхностные вопросы, связанные с уточнением понятийного аппарата, перечислением функций и т.п. (если это не является сутью обсуждаемой проблемы) будут оцениваться неудовлетворительно. Преподаватель оценивает на таком занятии вопросы и ответы. Таким образом, по результатам занятия все обучающиеся группы имеют оценки, выставляемые в текущий рейтинг. Отсутствие вопроса у обучающегося свидетельствует о его неподготовленности к занятию и получением неудовлетворительной оценки.

Доклад должен быть оформлен на бумажном носителе с указанием использованных литературных источников. Доклад и материалы презентации должны быть сданы преподавателю. При невыполнении этого условия за доклад выставляется оценка «неудовлетворительно».

7. В конце изучения каждого раздела обучающийся проходит тестирование. Оценка за прохождение тестирования выставляется в контрольный блок текущего рейтинга.

8. Подготовка к зачету с оценкой является заключительным этапом изучения дисциплины. Зачет проводится в тестовой форме. Содержание тестов находится в доступном режиме с начала изучения дисциплины. В связи с этим целесообразно изучать тесты непосредственно в дни перед зачетом, а по каждой теме вместе с подготовкой к соответствующему текущему занятию. Кроме того, необходимо помнить, что часть тестовой базы (не более 10%) непосредственно перед зачетом может быть дополнена или изменена. В связи с этим целесообразно изучать не только тесты, выносимые на зачет, но и иные вопросы, рассматриваемые на лекциях и занятиях. Эти изменения, как правило, доводятся до сведения обучающихся на консультации перед экзаменом. В процессе подготовки к зачету выявляются вопросы, по которым нет уверенности в ответе либо ответ обучающемуся не ясен. На консультации это можно прояснить, поэтому непосещение консультации может негативно отразиться на результатах экзамена. На консультации также необходимо уточнить сущность правильного ответа на так называемые «открытые» тесты, то есть те в которых не представлены варианты ответов: единицы измерения, вариант округления и т.п. и иные вопросы по организации и проведению экзамена.

9. Самостоятельная работа обучающегося, выполняемая в период подготовки к занятиям и экзамену, заключается в изучении лекционного материала;

- подготовке к семинарским/практическим занятиям;
- подготовке доклада и его обсуждения;
- подготовки к устному или фронтальному опросу;

- выполнении индивидуального задания (при наличии);
- подготовке к зачету с оценкой.

Каждая тема содержит вопросы для самоконтроля, ответы на которые позволяют всесторонне изучить аспекты темы и лучше подготовиться к усвоению материала, который будет рассматриваться на предстоящем занятии. Качество подготовки оценивается при прохождении обучающимся устного опроса во время лекций или фронтального опроса на семинарских/практических занятиях.

### **Методические рекомендации по освоению лекционного материала по дисциплине «Проектирование выпускной квалификационной работы» для обучающихся**

Методические рекомендации по изучению дисциплины «Проектирование выпускной квалификационной работы» представляет собой комплекс рекомендаций и объяснений, позволяющих обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины.

Известно, что в структуре учебного плана бакалавров направления 38.03.02 Менеджмент значительное время отводится на самостоятельное изучение данной дисциплины. В рабочей программе по данной дисциплине приведено примерное распределение часов аудиторной и внеаудиторной нагрузки по различным темам данной дисциплины.

Для успешного усвоения данной дисциплины обучающийся в течение всего времени изучения данной дисциплины должен следить за изменениями, происходящими в экономической сфере Российской Федерации. Обучающийся должен следить за обсуждением проблем в сфере управления человеческими ресурсами на макро и микроуровне.

Для успешного усвоения данной дисциплины обучающийся должен:

1. Прослушать курс лекций по данной дисциплине.
2. Выполнить все задания, рассматриваемые на практических занятиях, включая решение задач.
3. Выполнить все домашние задания, получаемые от преподавателя.
4. Подготовить доклад.

При работе с настоящим учебно-методическим комплексом особое внимание следует обратить на наличие в нем электронного учебника, словаря терминов. Словарь терминов обучающийся может пополнять в ходе изучения дополнительной литературы или вносить в него те термины, которые вызывают у него затруднения в усвоении. При подготовке к зачету с оценкой особое внимание следует обратить на следующие моменты:

1. Выучить определения всех основных понятий.
2. Прорешать все задачи, рассматриваемые в течение семестра.
3. Проверить свои знания с помощью примерных тестовых заданий.

### **Методические указания по подготовке обучающихся к лекционным занятиям по дисциплине «Проектирование выпускной квалификационной работы»**

Необходимо просматривать конспект сразу после занятий. Отметить тот материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам, готовиться к устному опросу по пройденному материалу на следующей лекции.

## **Методические указания по подготовке обучающихся к семинарским занятиям по дисциплине «Проектирование выпускной квалификационной работы»**

Для успешного усвоения дисциплины «Проектирование выпускной квалификационной работы» обучающийся должен систематически готовиться к семинарским/практическим занятиям. Для этого необходимо:

1. познакомиться с планом семинарского/практического занятия;
2. изучить соответствующие вопросы в конспекте лекций для подготовки к фронтальному опросу на семинарском/практическом занятии;
3. ответить на вопросы, вынесенные на обсуждение;
4. систематически выполнять задания преподавателя, предлагаемые для выполнения во внеаудиторное время.

В ходе семинарских/практических занятий обучающиеся под руководством преподавателя могут рассмотреть различные точки зрения специалистов по обсуждаемым проблемам. Продолжительность подготовки к семинарскому/практическому занятию должна составлять не менее того объема, что определено тематическим планированием в рабочей программе, то есть примерно 5-6 часов в неделю.

Семинарские занятия по дисциплине «Проектирование выпускной квалификационной работы» могут проводиться в различных формах:

- 1) устные ответы на вопросы преподавателя по теме семинарского/практического занятия;
- 2) письменные ответы на вопросы преподавателя;
- 3) групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;
- 4) заслушивания и обсуждение докладов на круглом столе;
- 5) решение практических (ситуационных) задач.

Подготовка к семинарским занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Для получения более глубоких знаний обучающимся рекомендуется изучать дополнительную литературу (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

## **Методические указания по организации и проведению организационно-деятельностной игры**

Организационно-деятельностная игра представляет собой игровой метод активного социально-психологического обучения, род операциональных игр, в ходе которой с использованием моделирования организации профессиональной деятельности обучаемыми решаются актуальные теоретические и практические проблемы, развивается рефлексивный компонент творческого мышления.

В отличие от деловой игры, цель которой - решение актуальной педагогической задачи, целью организационно-деятельностной игры является решение теоретической или практической проблемы. Задача - это ситуация, в которой надо найти определенный порядок действий (алгоритм) для достижения цели и в которой осуществление этого алгоритма требует наличия определенных умений. Проблемная форма организации деятельности, коммуникации, рефлексии и мышления, применяемая в организационно-деятельностной игре, означает, что игроки помещены в условия, когда они не знают, что и как делать, какие они должны выработать способы деятельности, коммуникации, мышления, рефлексии и т.п.

Организационно-деятельностные игры считают играми на развитие, методологизацию мышления, выработку обобщенных приемов продуктивной умственной деятельности. Организационно-деятельностная игра развивает способность к действиям в широкой, с зыбкими границами области, приучает к коллективной мыслительной деятельности, осуществляет перестройку мышления участников. Она отличается от деловой игры тем, что

проводится более продолжительное время (как правило, в течение пяти дней), предполагает участие широкого круга организаторов: режиссера, сценариста, методологов и игротехников, обязательное и широкое использование рефлексивных методик.

В организационно-деятельностной игре устанавливается иерархический уровень взаимодействия: игровой, игротехнический, методологический, предполагающий привлечение к игре специалистов - режиссеров, сценаристов, методологов и игротехников.

Слагаемыми элементами подготовки руководителя, режиссеров и сценаристов к организационно-деятельностной игре выступают:

- анализ проблемы практической деятельности специалистов и их характерных ошибок;
- определение для учебной группы уровня сложности проблемы, выносимой на игру;
- уточнение уровня формируемых способностей у обучаемых.

В игре не только игроки, но и режиссер и сценарист испытывают затруднения в моделировании и перестройке взаимодействий по ходу развития сюжетной линии. Это порождает потребность в организации рефлексии, привлечении методологов - специалистов по организации рефлексивного анализа деятельности.

Функции методологов в организационно-деятельностной игре:

- обеспечение единства режиссера, сценариста и идеолога в построении сюжета игры;
- построение траектории «вождения» игроков, их взаимодействия;
- развитие сюжетной линии вплоть до нахождения выхода из трудной ситуации, которая задана сюжетом;
- нахождение выхода из трудной практической ситуации (через работу с сюжетом).

В функции профессионально подготовленных игротехников входит соответствующая организация групповой работы (проблематизация игроков, проведение в ходе игры групповых рефлексий - самоанализа и т.д.).

Составные базовые технологии в организационно-деятельностной игре:

- мнмотехника (развитие системы понятий);
- психотехника (управление системой мотивов);
- схемотехника (перевод понятий в графическую форму);
- группотехника (организация групповой работы);
- социотехника (использование социального опыта как средства обучения).

Результатами организационно-деятельностных игр становятся:

– во-первых, развитие мышления обучаемых, выработка приемов продуктивной умственной деятельности, умений анализировать действительность, формулировать теоретические и практические проблемы и решать их;

– во-вторых, складывание коллективного мыслительного действия и обучение коллективному мышлению;

– в-третьих, в ходе игры ситуации проблемного типа переводятся в ситуации задачного типа, происходит развитие социально организуемой деятельности и социальной практики, формулируются новые цели, идеалы, ценности; такое обновление профессиональной подготовленности игроков происходит либо вследствие качественно смоделированных условий деятельности, либо в результате системной критики деятельности;

– в-четвертых, результатом игры являются быстрое возникновение и развитие групп, вплоть до коллективов со сложной архитектурой микрогрупп, формируются команды для преобразования практики.

Структура и особенности подготовки и проведения организационно-деятельностной игры

Технология подготовительной части организационно-деятельностной игры сводится к следующему. Прежде всего выбирается тема, которая аккумулирует в себе актуальную

теоретическую и/или практическую проблему, имеющую место на данный момент в профессиональной деятельности специалистов.

В подготовительный период осуществляется подбор участников игры. В состав групп играющих желательно ввести практиков из близких областей деятельности. Составы команд подбираются в связи с выделенными проблемами.

Заблаговременная подготовка обучаемых к организационно-деятельностной игре включает в себя:

- предметно-содержательную подготовку (изучение литературы, прочитанных лекций, решение контрольных задач);
- схемографическую подготовку (освоение символов и знаков);
- рефлексивно-психологическую подготовку (продумывание личностных стратегий действий на занятиях).

Каждая организационно-деятельностная игра, как правило, проводится в течение пяти дней и делится на следующие этапы: самоопределение; анализ проблемы; определение системы ценностей и целей деятельности; определение системы средств осуществления деятельности; построение проекта измененной деятельности.

Эти этапы коррелируют с фазами психологического механизма игры:

- принятия участниками нормативных требований к игровой деятельности;
- осознания затруднений в практическом и мыслительном планах деятельности по разрешению проблемы;
- формирования потребности в перестройке собственной деятельности и личности;
- построения стратегии профессионального самоизменения.

В первой фазе обучаемые в состоянии «какие они есть в жизни» входят в игровую деятельность. Они становятся игроками и самоопределяются в игре. Участники соотносят цели и правила участия в организационно-деятельностной игре с собственными целями. У них складываются представления об их деятельности, происходит презентация - процесс и способы представления, подачи себя окружающим.

Во второй фазе участники анализируют свою практическую деятельность и формулируют существующие проблемы. В основе каждой игры обязательно находится проблемная ситуация, сложившаяся в той или иной сфере практики.

На этом этапе происходит процесс рефлексивного восхождения от абстрактного к конкретному при анализе деятельности, т.е. «рефлексивная взгонка», когда анализируются затруднения в практике, выявляются основные субъекты практики и их отношения, строится проблемное поле и формулируются проблемы.

В третьей, «критической», фазе участники сопоставляют представления о том, «какие они есть», с представлениями о том, «какими они должны быть», чтобы преодолеть затруднения в деятельности. Участники обнаруживают нетождественность этих представлений и осознают, что причина находится в них самих, в характере их деятельности. На этой фазе они оказываются перед выбором и осуществляют его: или перестраивать свою деятельность и себя, или отказаться от попыток решения проблемы и жить по-старому. У участников появляется потребность в собственном саморазвитии, и они через уточнение ценностей и целей своей профессиональной деятельности обращаются к синтезу новых знаний и способностей по овладению этой деятельностью.

На этой фазе игры, чтобы выяснить причины затруднений практической деятельности, участники анализируют ситуации на теоретическом абстрактном уровне. Работа с концепциями или теоретическими схемами требует разработки или уточнения теоретических понятий, для построения которых используется логика «восхождения от абстрактного к конкретному».

У участников организационно-деятельностных игр на этой фазе формируется способность создать деловую атмосферу при обсуждении, а также понимание динамики групповых процессов. Именно в этот момент у игроков появляется потребность «быть другими» для преодоления затруднений в коллективной деятельности.

На четвертой фазе участники строят стратегию самоизменения и саморазвития, испытывают потребность быть другими, строят проекты измененной профессиональной деятельности. Осознаваемая потребность участников организационно-деятельностных игр «быть другими» и действовать «по-другому» становится мотивом их деятельности как в рамках игрового учебного процесса, так и после игры, на практике.

Управление организационно-деятельностной игрой требует от организаторов большой гибкости, творчества на всех этапах ее подготовки и проведения.

### **Методические указания по написанию и оформлению доклада на организационно-деятельностной игре**

Доклад – подготовленное обучающимся самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих *критериев*:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- проблемность / актуальность;
- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;
- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Если доклад сводится к краткому сообщению (10-15 минут, может сопровождаться презентацией (10-15 слайдов) и не может дать полного представления о проведенной работе, то преподавателем оцениваются ответы на вопросы и, если есть, отчет/пояснительная записка. В этом случае ситуация аналогична оцениванию курсовой работы или проекта.

### **Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся**

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающийся (далее самостоятельная работа обучающийся) - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа обучающийся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Цель самостоятельной работы обучающихся - научить осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Целью самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Проектирование выпускной квалификационной работы» является овладение фундаментальными знаниями,

профессиональными умениями и навыками деятельности менеджера, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению различных проблем.

Объем самостоятельной работы обучающихся определяется ФГОС и обозначен в тематическом плане рабочей программы (п.3.1 данной рабочей программы). Самостоятельная работа обучающихся является обязательной для каждого обучающегося и определяется учебным планом по направлению. Для успешной организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- готовность обучающихся к самостоятельной работе по данной дисциплине и высокая мотивация к получению знаний;

- наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;

- регулярный контроль качества выполненной самостоятельной работы (проверяет преподаватель во время семинарских занятий и консультаций);

- консультационная помощь преподавателя (проводится по расписанию, составленному на кафедре и утвержденному заведующим кафедрой)

При изучении каждой дисциплины организация СРС должна представлять единство трех взаимосвязанных форм:

1. Внеаудиторная самостоятельная работа;

2. Аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя;

3. Творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся:

- подготовка и написание рефератов, докладов;

- решение задач;

- подбор и изучение литературных источников;

- поиск и анализ информации по заданной теме;

- анализ научной статьи;

- анализ статистических данных по изучаемой теме;

- подготовка к участию в научно-практических конференциях с докладами по темам изучаемой дисциплины, смотрах, олимпиадах и др.

Виды аудиторной самостоятельной работы:

- во время лекции обучающиеся могут выполнять самостоятельно небольшие задания: решать несложные задачи, приводить примеры, дополнять классификации и т.д.;

- на семинарских занятиях обучающиеся самостоятельно решают творческие задачи, кейс-ситуации, заполняют таблицы, конспектируют главное из выступлений других обучающихся, выполняют тестовые задания и т.д.

Вид творческой самостоятельной работы:

- обучающийся может выбрать тему, связанную с вопросами управления организацией (предприятием) и подготовить выступление на конференцию;

- обучающийся может выбрать заинтересовавшую его тему и развивать ее во время прохождения практики, в дальнейшем в курсовых и выпускной квалификационной работе. Все виды активности преподаватель фиксирует в течение семестра и обязательно учитывает при оценке знаний обучающегося по данной дисциплине.

**Терминологический словарь по дисциплине «Проектирование выпускной  
квалификационной работы»**

**SWOT-анализ.** Инструмент анализа рынка, который позволяет в сжатом виде представить рыночную ситуацию - опасности и возможности, которые ожидают фирму на рынке, а также ее слабые и сильные характеристики - то есть ее потенциал. Английские буквы данной аббревиатуры связаны с первыми буквами английских слов - сила, слабость, возможность и опасность.

**Адаптация организации** – форма развития организации, обеспечивающая сохранение основных ее функций путем приспособления к изменившимся условиям внутренней и внешней среды.

Адаптация работника (в управлении персоналом). Процесс приспособления работника к новому месту работы (при переходе в новую фирму, на новую должность и др.).

**Адаптивная структура управления** – структура, позволяющая гибко реагировать на изменения окружающей среды.

**Амбиции, их роль при разработке стратегии фирмы.** Новая концепция стратегического управления, исходящая из амбиций высшего руководства фирмы. О плюсах и минусах этой концепции можно узнать, кликнув на термин.

**Анализ.** Разложение, один из методов научного исследования. Самый распространенный вид анализа - классификация: черный - белый, большой - средний - маленький. Аналитик - специалист, хорошо владеющий методами научного анализа.

**Анкета.** Инструмент исследования, состоящий из перечня вопросов и обеспечивающий относительно быстрый сбор информации о рынке (опрос потребителей и др.), о выполняемой работе (опрос на рабочих местах с целью сбора информации для составления должностной инструкции и др.). До начала составления любой анкеты следует четко сформулировать цель исследования.

**Бизнес-единица** – временно или постоянно обособленная часть организации, ответственная за получение прибыли в ее сфере деятельности. Отдельно управляемое подразделение компании, ответственное за всю деятельность, необходимую для разработки, производства и продажи однотипной продукции или услуг.

**Бизнес-модель** – упрощенное представление реального объекта (бизнес-системы), отражающее некоторые аспекты знаний о бизнесе и дающее ответы на вопросы, признанные существенными для управления.

**Бизнес-планирование** – новый вид внутрихозяйственного планирования, осуществления инновационных проектов, связанных с созданием фирм и их подразделений, разработкой и поставкой на рынок требуемых товаров и услуг.

**Бизнес-процесс** – упорядоченная во времени и пространстве совокупность взаимосвязанных работ, направленных на получение определенного результата с указанием начала и конца, а также точным определением входов и выходов.

**Взаимодействие** – совместное участие и связь систем (подсистем, элементов) организации в процессе ее функционирования. Различаются непосредственное и опосредованное (косвенное) взаимодействия.

**Видение стратегическое** - Представление о фирме в достаточно далеком будущем. Разработка стратегического видения - мощный инструмент современного управления, позволяет создать необходимые ориентиры, помогающие высшему руководству организации разработать программу конкретных действий и на настоящий период.

**Виды консультирования** - Экспертное, процессное, обучающее консультирование. В чистом виде встречаются крайне редко. Выполняя работу эксперта (специалиста в каких-то вопросах), консультант при выдаче даже готовых рекомендаций вынужден знакомить клиента хотя бы с применяемой терминологией - то есть проводить обучение. В свою очередь, в процессе обучающего консультирования соответствующий специалист всегда представляется как эксперт, например, по вопросам теории управления. В процессном консультировании, например, когда идет обсуждение вариантов решения проблем или иных вопросов, два другие вида консультирования всегда присутствуют в явном или неявном виде.

**Власть.** Зависимость одного объекта (человека, механизма, обстоятельств и др.) от другого.

**Влияние** – прямое и/или косвенное воздействие на людей (индивидуумы, группы), вызывающее изменения их поведения. При этом влияющий субъект может осознавать или нет целей и последствий своего влияния. Один из главных инструментов влияния – власть: в этом случае влияние выступает в качестве промежуточной цели (конечная цель – ожидаемый результат влияния), а власть – в качестве средства достижения этих целей. Есть и другие инструменты влияния, например, обращение к потребностям объекта влияния (человека, группы). Влияние, власть и потребности тесно взаимосвязаны.

**Влияние (в менеджменте).** Прямое и/или косвенное воздействие на людей (индивидуумы, группы), вызывающее изменение их поведения. При этом влияющий субъект может осознавать или нет целей и последствий своего влияния. Один из главных инструментов влияния - власть: в этом случае влияние выступает в качестве промежуточной цели (конечная цель - ожидаемый результат влияния), а власть - в качестве средства достижения этих целей. Есть и другие инструменты влияния, например, обращение к потребностям объекта влияния (человека, группы). Влияние, власть и потребности - тесно взаимосвязаны. Пример: выступая в качестве экспертов в области управления (власть эксперта), предположим, что мы убедительно доказываем жителям Сети, что их в чем-то обманывают. «Потребность в справедливости» может заставить читателей журнала совершить под влиянием нашего слова определенные действия.

Внедрение - процесс реализации организационных проектов.

**Внешняя среда** – вся совокупность факторов, влияющих на деятельность организации.

**Внешняя среда организации** – совокупность двух относительно самостоятельных подсистем общей среды: макроокружения и непосредственного окружения.

**Внутренний консультант по управлению.** Специалист, говорящий гадости про уровень менеджмента высшего руководителя фирмы самому руководителю за приличное вознаграждение.

**Внутренняя среда** – подсистема общей среды, которая находится в рамках (границах) организации.

**Выживание организации (системы)** – предельная (долгосрочная) мера эффективности деятельности организации (системы) во внешней среде.

**Выработка** – количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени или приходящейся на одного среднесписочного работника.

**Гибкая, адаптивная или органическая структура** – организационная структура, способная сравнительно легко менять свою форму, приспосабливаясь к новым условиям внешней среды.

**Горизонт планирования** – отрезок времени, на который составляется план.

**Горизонтальные отношения** – распределение работ и ответственности на одном уровне.

**Горизонтальные связи.** Коммуникативные связи между различными подразделениями одного уровня или людьми в организации, занимающих неподчиненное отношение друг к другу.

**Декомпозиция** - процедура вычленения компонентов организационной системы и определения ее внутренней структуры.

**Деловая организация** - это тип формальной организации, которая предназначена для удовлетворения различных потребностей общества.

**Диагностическая модель** - аналитическая схема обследования организационной системы.

**Диверсификация** – расширение сфер деятельности или номенклатуры выпускаемой продукции с целью уменьшения степени неопределенности или риска инвестиций, появление у фирмы новых направлений деятельности, ориентированных на новые рынки.

**Диспетчеризация** – координация и контроль над всеми производственными процессами организации, направленные на достижение поставленных целей и соответствие выбранной стратегии.

**Долговременные конкурентные преимущества** – то, чем владеет фирма, и что невозможно «отнять» за короткий промежуток времени (имидж, система распределения, доступ к сырью и др.). Есть смысл рассматривать долговременные конкурентные преимущества как результат достижения главных целей организации.

**Должностная инструкция.** Внутренний документ предприятия, регламентирующий права и обязанности сотрудников фирмы.

**Достоверность информации** – это процент реальных сведений к общему объему информации. Различают три уровня достоверности: абсолютный – 100%, доверительный – более 80%, негативный – менее 80%.

**Жизненный цикл организации** – совокупность стадий, которые проходит организация за период своего функционирования: рождение, детство, юность, зрелость, старение (ликвидация), возрождение.

**Жизненный цикл товара** – период времени, в течение которого товар разрабатывается и продается на рынке.

**Закон убывающей отдачи.** Закон, согласно которому при достижении определенного объема производства товаров или услуг наступает момент, когда издержки производства начинают увеличиваться вследствие двух возможных причин, одна из которых связана с необходимостью восстановления затраченной энергии.

**Закон убывающей предельной полезности.** Закон, согласно которому полезность каждой новой единицы потребляемого товара или услуги уменьшается в результате насыщения потребностей. Данный закон (обычно изучаемый в рамках микроэкономики) - один из первых, доказывающий существование научного менеджмента.

**Заработная плата** – основная часть фонда потребления работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы предприятия (организации). Форма вознаграждения за труд, выполняет воспроизводственную и стимулирующую (мотивационную) функции.

**Иерархическая структура** – организационная структура, характеризующаяся многоуровневым управлением и незначительным объемом управления на каждом уровне.

**Издержки производства.** Затраты на производство продукции, издержки обычно выражаются в денежной форме. Различают постоянные издержки, переменные издержки, общие (валовые) издержки, а также альтернативные (вмененные) издержки. Смотри также - точка безубыточности.

**Износ основных фондов** – утрата первоначальной потребительной стоимости основных фондов вследствие их изнашивания и устаревания или потери экономической эффективности и целесообразности использования основных фондов до истечения срока их полного физического износа.

**Инвестиции** – долгосрочные вложения капитала с целью получения прибыли.

**Инвестиционное решение.** Выбор одного из нескольких вариантов использования дорогостоящих ресурсов любого субъекта (человека, фирмы или даже государства) для достижения целей этого субъекта. Наилучшее инвестиционное решение, оценка которого осуществляется с помощью вмененных (альтернативных) издержек, обеспечивает более эффективное достижение поставленных целей этого субъекта в сравнении с другими возможными вариантами.

**Инвестиционный проект** – система планируемых и осуществляемых мероприятий по вложению капитала в создаваемые или модернизируемые материальные объекты, технологические процессы, виды предпринимательской деятельности.

**Инжиниринг** (англ. engineering, от лат. ingenium – изобретательность; выдумка; знания) – инженерно-консультационные услуги исследовательского, проектно-конструкторского, расчётно-аналитического характера, подготовка технико-экономических обоснований проектов, выработка рекомендаций в области организации производства и управления, то есть комплекс коммерческих услуг по подготовке и обеспечению процесса производства и реализации продукции, по обслуживанию и эксплуатации промышленных, инфраструктурных и других объектов.

**Инновационный цикл** – классическая последовательность этапов (имеющих топологический характер), реализующих полноценный инновационный процесс.

**Инновация (нововведение)** – конечный результат инновационной деятельности, воплощенный в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке; нового или усовершенствованного технологического процесса; нового подхода к социальным услугам.

**Информационная система** (система информационного обеспечения) – 1) система сбора, хранения, накопления, поиска и передачи данных, применяемых в системе управления; 2) формы информационной деятельности, организационно обособленные от конечных информационных ресурсов.

**Информационная среда управления** – совокупность информации, информационных технологий и технических средств управления, профессионализма и культуры отношений персонала, системы документооборота, обеспечивающая доведение до конкретного работника нужной информации в нужное время.

**Информация** – 1) совокупность сведений о внутреннем и внешнем состоянии управляемой системы (объекта управления), используемых для оценки ситуации и выработки управленческого решения; 2) в обыденном смысле новые, ранее неизвестные получателю сведения; все то, что устраняет неопределенность.

**Кадры** – совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

**Капитал отношений с заинтересованными сторонами** – отражение прочности связей организации с заинтересованными сторонами, которые оказывают наибольшее воздействие на создание стоимости в компании.

**Капитал отношений с клиентами** – определяется лояльностью и удовлетворенностью клиентов, а также теснотой и прочностью связей с клиентом. Является частью Капитала отношений с заинтересованными сторонами.

**Карта стратегий** – система критических факторов успеха, объединенных причинно-следственными связями.

**Каталог компетенций** – карта, устанавливающая связь между сотрудниками организации и их компетенциями, которая позволяет пользователю находить людей имеющих требуемые знания, навыки и умения.

**Команда (в адаптивных структурах)** – особым образом сформированный и управляемый коллектив, самоорганизующийся и перестраивающийся, реагирующий на любую ситуацию и задачу как единое целое.

**Коммерческая организация** – организация, преследующая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности.

**Коммуникация** – 1) использование слов, букв, символов или аналогичных средств для получения общей или раздельной информации об объекте или событии; 2) обмен информацией при подготовке и обеспечении реализации управленческих решений; 3) связующий процесс, необходимый для любого важного управленческого действия.

**Комплект** – соединение нескольких сборочных единиц и деталей.

**Конкурентоспособность** – способность осуществлять свою деятельность в условиях рыночных отношений и получать прибыль, достаточную для научно-технического совершенствования производства, стимулирования персонала и поддержания продукции на высоком качественном уровне.

**Конкурентоспособность товара** – совокупность качественных и стоимостных характеристик товара, обеспечивающая удовлетворение конкретных потребностей покупателя.

**Конструкторская подготовка производства** – совокупность взаимосвязанных процессов по созданию новых или совершенствованию действующих конструкций изделий согласно требованиям заказчика – потребителя.

**Контроллинг** – управленческая концепция, которая охватывает все сферы деятельности предприятия: финансы и учёт, менеджмент и маркетинг, интегрируя и координируя деятельность различных служб для достижения оперативных и стратегических целей.

**Контроль** – процесс сравнения и последующего решения, обеспечивающий достижение поставленных целей. Процесс контроля включает в себя установление стандартов, измерение, сравнение и корректирующие действия при необходимости.

**Концепция.** Система взглядов, которой придерживаются в настоящий момент, определенный способ понимания, трактовки каких-либо явлений, основная точка зрения, руководящая идея для их освещения; или же ведущий замысел, конструктивный принцип различных видов деятельности.

**Критерий эффективности производства и управления** – обобщающие показатели, характеризующие конечные результаты (объем производства, прибыль, рентабельность, время и др.), и частные показатели использования отдельных видов ресурсов (труда, основных фондов, инвестиций).

**Критические факторы успеха (КФУ)** – наиболее стратегически важные цели для обеспечения успеха компании.

**Линейная структура управления** – структура построения аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы.

**Логистика** – наука о планировании, контроле и управлении транспортировкой, складированием и другими операциями, совершаемыми в процессе сырья и материалов производственного предприятия.

**Маркетинг** – осуществление предприятием мероприятий по изучению рынка и активному воздействию на потребительский спрос с целью расширения сбыта производимых товаров и услуг.

**Матричная структура управления** – структура управления, сочетающая вертикальные линейные и функциональные связи с горизонтальными.

**Менеджмент.** Деятельность, направленная на преобразование исходной ситуации в желаемую. Из этого определения следует, что мы все постоянно занимаемся менеджментом, часто сами того не подозревая.

**Метод** (от греческого - путь исследования, например, научный метод, включающий этапы наблюдения, анализа и синтеза)

**Методы управленческой деятельности** – способы и приемы анализа и оценки управленческих ситуаций, использования правовых и организационных форм, воздействия на создание и поведение людей в управляемых общественных процессах, отношениях и связях.

**Механизм управления** – 1) совокупность структуры и техники организации; 2) совокупность законов, принципов, целей, методов, функций и других категорий управления.

**Миссия организации** – набор концептуальных положений, в обобщенной форме раскрывающих то, чему решила посвятить себя организация; своеобразная философская, социальная установка организации, ведущее направление ее деятельности.

**Мотивация (функция).** Процесс внутреннего или внешнего психологического управления поведением, сочетающий интеллектуальные, физиологические и психологические

подпроцессы, заключающийся в стимулировании самого себя или других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных целей или общих целей организации.

**Наблюдение.** Метод исследования по сбору информации, предполагающий минимальное вторжение в реальную действительность, составная часть научного метода.

**Набор персонал.** Один из подпроцессов специальной функции управления - управления персоналом, включающий в себя определение требований к вакантной должности, привлечение кандидатов и т.д., определяется политикой фирмы по отношению к персоналу (или выращивание своих кадров, или привлечение молодых специалистов, или переманивание профессионалов из конкурирующих фирм и др.). Наша точка зрения на набор персонала принципиально отличается от общепринятой, с ней можно познакомиться, щелкнув кнопкой мыши по термину.

**Некоммерческие организации** – организации, основной целью которых не является получение прибыли и ее распределение между участниками.

**Неплатежеспособность** – невозможность погашения обязательств предприятия.

**Несостоятельность (банкротство)** – признанная арбитражным судом или объявленная должником неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей.

**Неформальная организация** – незарегистрированная в государственном органе организация, объединяющая людей, связанных личными интересами, интересами в области культуры, быта, спорта и др., имеющая лидера и не ведущая финансово-хозяйственную деятельность, направленную на получение прибыли.

**Нововведение** – комплексный, заверченный, целенаправленный процесс создания, распространения и использования новшества, ориентированный на удовлетворение потребностей и интересов людей новыми средствами.

**Норма численности** – установленная численность работников определенного состава, необходимая для выполнения конкретных функций или объемов работ.

**Обратная связь.** Важнейшая часть любой системы управления, обеспечивающая поступление информации о состоянии объекта управления, наличие такой информации - залог своевременности управляющего воздействия.

**Объект управления** – 1) приемник и исполнитель всего или части управленческого воздействия, представленного в виде набора функций или задач; 2) управляемая часть (элемент) организованной системы, воспринимающий управляющее воздействие со стороны другого элемента – части системы управления.

**Ожидание** – способность предвосхищения человеком будущих событий, играет важную роль в мотивации и самомотивации человека.

**Оптимизация структуры** – приведение структуры организации, ее взаимодействия с рынком и внутренних взаимодействий в состояние, способствующее максимально эффективному достижению целей организации в рамках принятых стратегий.

**Организаторская деятельность** – создание или усовершенствование механизма управления в соответствии с целями и задачами организационных систем.

**Организационная диагностика** - это деятельность по квалифицированной оценке состояния организационной системы.

**Организационная среда** – совокупность внутренней и внешней среды организации.

**Организационная структура** – структура объекта управления (системы, организации), отражающая взаимодействие между его элементами.

**Проектирование выпускной квалификационной работы** – деятельность по формированию организационных систем, функция организации, заключающаяся в разработке таких организационных элементов и отношений в создаваемой (моделируемой) системе, при реализации которых возникшее организационное целое обладало бы свойствами высокой надежности, устойчивости и экономичности.

**Организационное развитие** - метод гуманистического проведения организационных изменений.

**Организационно-управленческое решение (ОУР)** – выбор, который совершает менеджер для выполнения обязательств, связанных с положением организации, для того чтобы достичь стоящих перед организацией целей.

**Организационные изменения** - процесс смены состава и / или качества компонентов организационной системы, способов их функционирования.

**Организационные механизмы** - это способы построения и развития организационных отношений.

**Организационные отношения** - это взаимодействия между участниками коллективной деятельности, направленные на установление устойчивых связей.

**Организационные проблемы (патологии)** - это объективно существующие факты несоответствия состояния организационной системы оптимальной модели ее устройства и функционирования.

**Организационный процесс** – процесс, отражающий количественные и качественные изменения объекта управления на всех этапах и стадиях его деятельности.

**Организация** (от лат. organize – сообща, стройный вид, устраиваю) как процесс – совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого; как явление (объект) – это объединение элементов реализации программы или цели по производству товаров, услуг, информации, знаний и действующих на основании определенных правил и процедур; как воздействие– налаживание действия какого-либо объекта (упорядочение).

**Организация труда на предприятии** – совокупность мероприятий, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и наиболее эффективное использование рабочей силы при данном уровне механизации работ и технологического процесса в целях повышения производительности труда, создания условий для всестороннего использования возможностей работника.

**Организация функциональная** – наиболее простая система управления компанией; основана на функциональном разделении отделов и служб.

**Отбор персонала.** Процесс приведения в соответствие к требованиям должности качеств кандидатов, желающих занять эту должность. (В соответствии с нашей концепцией управления персоналом, лучше всего это делать в путем переподготовки уже работающих сотрудников.) «Новомодный» подход к отбору персонала - подбор должности под качества кандидата, а не наоборот. Однако общепринятый на сегодня подход - проведения отбора кандидатов на должность путем оценки по критериям, важным для вакантной должности. На Западе такую работу проводят специальные «Центры оценки», в качестве одного из проверенных инструментов отбора применяют тестирование. Отдельно управляемое подразделение компании, ответственное за всю деятельность, необходимую для разработки, производства и продажи однотипной продукции или услуг.

**Ответственность** – обязательство выполнить намеченные задания и договоры, необходимая мера моральной, материальной административной, уголовной или другой ответственности за их невыполнение.

**Оценка (контроль).** Процесс сравнения и последующего решения, обеспечивающий достижение поставленных целей. Процесс контроля включает в себя установление стандартов, измерение, сравнение и корректирующие действия при необходимости.

**Оценка эффективности управления в организации** – комплексное применение системы обобщающих частных показателей, показывающих уровень реализации заданий, надежность системы управления, скорость и оптимальность принимаемых решений.

**Персонал предприятия** – состав работников определенных категорий и профессий, занятых производственной деятельностью (рабочая сила).

**План** – программа социально-экономического развития организации и всех ее подразделений на определенный период.

**Планирование** – разработка системы количественных и качественных показателей деятельности предприятия, которые характеризуют темпы, пропорции развития данного предприятия как в текущем периоде, так и на перспективу.

**Планирование стратегическое** – процесс моделирования эффективной деятельности предприятия на конкретный период функционирования с установлением его целей и их изменений в условиях неопределенности рыночной среды, а также определение способа реализации этих целей и задач и соответствии с его возможностями.

**Позиционирование товара/фирмы.** Создание в сознании потребителей определенного образа (имиджа) товара или фирмы, целенаправленное формирование специфического представления у потребителей о товаре или самой фирме на рынке в сравнении с товарами/фирмами конкурентами с помощью различных инструментов маркетинга. По мнению ряда специалистов позиционирование фирмы складывается в результате синтеза образа фирмы и ее уникального торгового предложения (УТП).

**Потенциал предприятия** – совокупность показателей или факторов, характеризующих сильные стороны предприятия, его возможности, ресурсы, производственные резервы и т. п.

**Потребность в уважении.** Одна из высших потребностей человека в модели иерархии потребностей А. Маслоу. Если к персоналу относятся уважительно, люди в организации, скорее всего, будут трудиться с высокой самоотдачей.

**Предприниматель.** Человек-творец, чья деятельность направлена на создание новых товаров или услуг, применение новых методов управления и т.п., предприниматель - это создатель новых потребностей у покупателей, удовлетворение которых приносит новое удовольствие или избавление от существующих мучений.

**Предпринимательские способности.** Главный ресурс, ответственный за развитие бизнеса. Современная экономика исходит из посылки, что все ресурсы (фирмы, национальной экономики) - капитал, труд, земля, предпринимательские способности - ограничены, поэтому организациям приходится совершать выбор - куда эти ресурсы направить. В современном информационном обществе последний тезис ставится под сомнение.

**Предприятие** – обособленная специализированная единица, основанием которой является профессионально организованный трудовой коллектив, способный с помощью средств производства производить продукцию (выполнять работы, оказывать услуги) соответствующего назначения, профиля и ассортимента.

Предприятие – обособленная специализированная производственно-хозяйственная единица, созданная для производства продукции, выполнения работ, предоставления услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли.

**Предпроектная стадия проектирования** - это совокупность процедур подготовки к формированию организационных отношений.

**Прибыль** – конечный доход предприятия от реализации его продукции (работ, услуг) и от других видов производственной и коммерческой деятельности. Разница между выручкой от реализации продукции (без налога на добавленную стоимость и акцизов) и затратами на производство и реализацию продукции.

**Принцип непрерывности** – принцип рациональной организации процессов, определяемый отношением рабочего времени к общей продолжительности процесса, ликвидация либо уменьшение перерывов в производстве данного конкретного изделия. К их числу относятся перерывы межоперационные, внутри операционные и междусменные.

**Принцип параллельности** – принцип рациональной организации процессов, характеризующий степень совмещения операций во времени. Виды сочетания операций: последовательное, параллельное и параллельно-последовательное.

**Принцип пропорциональности** – принцип, выполнение которого обеспечивает равную пропускную способность разных рабочих мест одного процесса, пропорциональное обеспечение рабочих мест информацией, материальными ресурсами, кадрами и т. д.

**Принцип прямоточности** – принцип рациональной организации процессов, характеризующий оптимальность пути прохождения предмета труда, информации и т. п.

**Принцип ритмичности** – выпуск в равные промежутки времени одинаковых или возрастающих количеств продукции и соответственно повторение через эти промежутки времени производственного процесса на всех его стадиях и операциях.

Принципы организационного проектирования - это объективные правила формирования и развития организационных отношений.

**Принятие решений.** Процесс выбора альтернативы. Следуя специальному алгоритму, можно повысить эффективность принятия решений.

**Приоритет (устанавливать приоритеты).** Степень важности одних действий в сравнении с другими. Правильное установление приоритетов - одно из главных умений любого менеджера. В статье к данному термину предлагается модель, облегчающая установление приоритетов. В этой модели выбор программы действий осуществляется с применением двух критериев.

**Проведение изменений.** Преодоление сопротивления отдельных лиц и групп в процессе проведения каких-либо нововведений на предприятии.

**Программа качества** – документ, регламентирующий конкретные меры в области обеспечения качества продукции, распределение ресурсов и последовательность действий, относящихся к конкретной продукции.

**Продуктовая организационная структура.** Организационная структура предприятия, в котором выделены достаточно автономные подразделения, руководители которых несут полную ответственность за разработку, производство и продвижение конкретного продукта.

**Проект** – замысел какого-то мероприятия (события), описание замысла и план его реализации.

**Проектная организационная структура** – организация, в которой для решения в короткие сроки конкретной задачи создается временная группа специалистов, после решения задачи группа распускается. Пример матричной структуры – наложение проектной структуры на функциональную или дивизиональную, основные проблемы матричной структуры связаны с нарушением принципа единоначалия.

**Проектная стадия проектирования** - это совокупность процедур разработки и выбора проектных решений.

**Производственная система (ПС)** – большая искусственная открытая развивающаяся социально-экономическая система, целью которой является удовлетворение через результаты своей деятельности актуальных потребностей общества или целевых групп потребителей.

**Производственная структура** — совокупность связей производственных подразделений (цехов, участков, обслуживающих хозяйств и служб), прямо или косвенно участвующих в производственном процессе.

**Производственное объединение**– комбинат, единый специализированный производственно-хозяйственный комплекс, в состав которого входят фабрики, заводы, научно-исследовательские, конструкторские, технологические и др. организации, имеющие между собой производственные связи и централизованное вспомогательное и обслуживающее производство.

**Производственный менеджмент** – наука и практика эффективного управления процессами преобразования исходных ресурсов всех видов в готовые товарные продукты и услуги.

**Производство** – одна из функций менеджмента; система организации процесса изготовления товара и оказания услуг в соответствии с потребительским спросом.

**Промышленный комплекс** – совокупность определенных групп отраслей, для которых характерны выпуск схожей (родственной) продукции или выполнение работ (услуг). Например, в топливно-энергетический комплекс (ТЭК) входят угольная, сланцевая, нефтяная, газовая отрасли, а также электроэнергетика; основная задача ТЭК – обеспечение народного хозяйства, а также быта топливом и энергией.

Процесс проектирования - это упорядоченная во времени совокупность мероприятий, направленных на формирование организационных отношений.

**Процесс управления** – часть управленческой деятельности, включающая формирование системы коммуникаций, разработку и реализацию управленческих решений, создание системы информационного обеспечения управления.

**Процессный подход** – управленческая концепция, согласно которой управление есть непрерывная серия взаимосвязанных действий или функций управления. Методология процессного подхода имеет более широкое применение (если не универсальное).

**Процессный подход к менеджменту** – подход, рассматривающий функции управления как взаимосвязанные, процесс управления как общую сумму всех функций, серию непрерывных взаимосвязанных действий.

**Прямые связи** – преимущественно управляющие воздействия, выражающиеся в целенаправленном, организующем и регулирующем влиянии одних людей или государственных и общественных институтов на сознание, поведение и деятельность других.

**Разделение труда.** Всеобщий закон (проявляет свое действие не только в производстве, но и в живой природе), согласно которому применение разделения труда позволяет повысить эффективность производства (товаров, услуг, энергии и др.).

разделения труда позволяет повысить эффективность варов, услуг, энергии и др.).

**Реинжиниринг** – процесс оздоровления организации с применением новых, более эффективных методов инжиниринга. Реинжиниринг – фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения существенных улучшений таких показателей, как затраты, качество, уровень, обслуживания, оперативность. Реинжиниринг бизнес-процессов - метод радикального изменения организации функционирования предприятия.

**Ресурсная концепция стратегического управления.** Основана на системе взглядов на управление, согласно которой разработка долговременной программы действий фирмы на рынке начинается не с изучения рынка, а с анализа внутреннего потенциала фирмы (оценки ресурсов и компетенций фирмы), с учетом которого уже затем подбираются наиболее оптимальные рыночные возможности для фирмы.

**Ретроспективный анализ** - исследование процесса развития организационной системы на предыдущих этапах эволюции.

**Рутинизация** - практическое освоение организационного проекта.

**Самоменеджмент.** Относительно недавно выделившийся самостоятельный раздел теории управления; управленческая деятельность, обеспечивающая повышение эффективности управления собой и своими действиями.

**Синтез**– творческий процесс созидания целого из составных элементов.

**Система** – 1) целое, созданное из частей и элементов для целенаправленной деятельности и обладающее новыми свойствами, отсутствующими у элементов и частей его образующих; 2) объективная часть мироздания, включающая схожие и совместимые элементы, образующие особое целое, которое взаимодействует с внешней средой.

**Система взглядов на менеджмент,** парадигма управления. Концепция, разрабатываемая теоретиками менеджмента, которой руководствуются на практике высшие управляющие при построении системы управления предприятием.

**Система управления производством** - совокупность взаимосвязанных структурных элементов, обеспечивающих при их скоординированном взаимодействии реализацию производственными подразделениями поставленных целей.

**Система управления.** Подсистема более крупного образования (образованного целого - системы), обеспечивающая достижение осознанных или неосознанных целей этого образованного целого. Система управления предприятием включает в себя: организационную структуру, людей, которые занимаются руководящими функциями, методы управления, которые эти люди применяют и другие переменные организации (одна из них - корпоративная культура), от которых зависит движение организации к ее целям.

**Системный анализ** - комплекс процедур исследования организационных систем на основе закономерностей их природы.

**Системный подход.** Общеметодологический подход, концепция, согласно которой любая организация рассматривается как система взаимосвязанных элементов, выполняющая какую-либо функцию и взаимодействующая с внешней средой.

**Ситуационный анализ.** Процесс сопоставления потенциала субъекта (фирмы, личности и др.) с характеристиками внешней среды, в которой этот субъект функционирует. Методология ситуационного анализа - ситуационный подход, один из наиболее распространенных инструментов, применяемых для выполнения ситуационного анализа, - SWOT-анализ.

**Ситуационный подход.** Концепция управления, утверждающая, что оптимальное решение есть подбор факторов внутри организации, соответствующих ситуации в окружающей среде.

**Сопrotивление переменам** - социально-психологическая реакция на организационные нововведения.

**Союзная (ассоциативная) организация** - это тип формальной организации, которая предназначена для удовлетворения индивидуальных потребностей ее членов.

**Списочная численность работников** – численность работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

**Среда косвенного воздействия.** Факторы, оказывающие косвенное (не прямое) воздействие на фирму. Принято в качестве элементов этой среды рассматривать политику, экономику, технологию, географию и т.п.

**Среда прямого воздействия.** Факторы, которые непосредственно влияют на деятельность фирмы и сами испытывают прямое воздействие со стороны самой фирмы. Обычно сюда включают конкурентов, потребителей, поставщиков и др.

**Среднесписочная численность работников** – численность персонала предприятия, определяемая путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный период (включая праздничные и выходные дни) и деления полученной суммы на число календарных дней периода.

**Стандарт** — нормативно-технический документ, устанавливающий нормы, правила и требования к разработке, изготовлению и эксплуатации продукции. Образец для сравнения, необходимый элемент любой системы управления, обеспечивающий точку отсчета для принятия решений о необходимости корректирующих воздействий на управляемую систему.

**Стимул** – то, что воздействует на органы чувств человека и способный вызвать в нем какую-либо реакцию.

**Стратегические факторы успеха.** Речь идет о накопленных умениях фирмы, важных для данного рынка и позволяющих ей побеждать своих конкурентов. Один из таких стратегических факторов - уровень управленческой подготовки ее менеджмента.

**Стратегический альянс.** Совместная работа нескольких фирм для победы на рынке против других конкурентов, обычно выгодна всем участникам за счет эффекта синергии. Простые формы - совместные акции, обмен информацией. Пример - фирмы, занимающиеся предоставлением услуг Интернет и продажей компьютеров.

**Стратегическое видение.** Современный инструмент менеджмента, применяемый для облегчения составления долгосрочной программы действий фирмы, желаемое представление о фирме, ее сфере деятельности и влияния на рынке в ближайшие 5 - 15 лет.

**Стратегическое планирование.** Процесс разработки долгосрочной стратегии. И хотя вариантов алгоритма разработки стратегии столько же, сколько специалистов, решивших опубликовать свои творения по стратегическому управлению, в каждом из них всегда можно найти такие важные элементы, как оценка потенциала фирмы и анализ внешней среды. Особенно полезным в процессе стратегического планирования является привлечение внешнего консультанта, о чем можно узнать, кликнув по термину.

**Стратегическое управление** – целенаправленные действия по обеспечению стабильного экономического роста предприятия.

**Стратегия функциональная.** Стратегия одного из структурных подразделений фирмы, которая обеспечивает фактическую реализацию общей стратегии фирмы. Соответственно

можно выделить стратегию маркетинга, стратегию производства, стратегию НИОКР, стратегию по отношению к собственным кадрам и стратегию финансов.

**Стратегия.** Общий план достижения главной цели, предполагающий определение направлений, куда будут использованы ограниченные ресурсы (человека, организации). Результатом стратегических решений должно быть появление долговременных конкурентных преимуществ (у личности, компании). В прилагаемой статье к термину представлены три стратегии, которые можно применить в самоменеджменте.

**Структура организации** – совокупность внутренних устойчивых связей элементов, обеспечивающих ее целостность и тождественность самой себе.

**Структура предприятия**— совокупность всех его служб и существующих между ними органических связей как по горизонтали, так и по вертикали.

**Структура управления** – совокупность устойчивых связей, объектов и субъектов управления организации, реализованных в конкретных организационных формах, обеспечивающих целостность управления и его тождественность самому себе, т. е. сохранение основных свойств при различных внутренних и внешних изменениях.

**Субъект управления** – источник управленческого воздействия по функциям управленческой деятельности.

**Текущее управление** – обеспечение непрерывности и взаимосвязанности работы всех звеньев предприятия по выполнению текущего задания.

**Теория организационного проектирования** - это система концепций и моделей, объясняющих закономерности построения организационных систем.

**Традиционная организационная теория** – исследует и специфицирует функции подразделений организации в условиях относительно стабильности целей, технологий управления и внешней среды.

**Управление персоналом.** Планирование, организация, мотивация и контроль по отношению к людским ресурсам.

**Управление по слабым сигналам.** Стратегический инструмент управления в условиях быстрых изменений во внешней среде, когда фирма увеличивает свою активность по мере получения более точной информации о рынке - нечто вроде бега с предварительным разгоном еще до линии старта: предварительный разгон используется, например, в эстафетных соревнованиях при передаче эстафетной палочки.

**Управление предприятием.** Деятельность по координации различных ресурсов организации.

**Управление производством** – выбор основных параметров работы техники и применение технологий, определение объема выпуска продукции или оказания услуг, расстановка людей, организация подачи материалов и комплектующих изделий, инструментов, технической документации, обслуживание и ремонт машин и механизмов, контроль качества и т. д.

**Управление слушанием** (в самоменеджменте). Управление процессом восприятия информации органами слуха. Оптимизация данного процесса достигается подбором подходящей системы управления информационного восприятия для конкретной ситуации. Об этом можно прочитать в прилагаемой к термину статье.

**Управленческая информация** – совокупность сведений о состоянии и процессах, протекающих внутри и вне организации.

**Управленческие отношения** – 1) взаимосвязи и взаимозависимости элементов данной системы управления; 2) сложная социальная система связей между людьми, которая имеет место в процессе реализации функций управления.

**Управленческие технологии** – проявление социальных технологий, отражающее непосредственно управленческие процессы, состоящие в системном соединении научного знания, управленческих потребностей и интересов общества, целей и функций государственного управления, возможностей элементов управленческой деятельности.

Управленческий аудит - оценка соответствия системы управления нормативной модели, закрепленной в соответствующих стандартах.

**Управленческое консультирование.** Профессиональная деятельность в области предпринимательства, обеспечивающая связь научных основ управления и практики управления.

**Управляемая подсистема** – объект управления, исполняющий управленческое воздействие в процессе производственной деятельности предприятия.

**Управляющая подсистема** – субъект управления, вырабатывающий управленческое воздействие для управляемой подсистемы в процессе функционирования организации.

**Усиление слабых сигналов**– увеличение силы восприятия стратегически важной информации о рынке руководством фирмы при использовании менеджментом метода управления по слабым сигналам.

**Устойчивость организации** – способность организации сохранять себя и выполнять функции в состояниях, близких к равновесию, если из этого состояния она будет выведена влиянием факторов внешней и внутренней среды.

**Участок** - основное подразделение цеха.

**Фасилитация** - организационно-методическая поддержка и сопровождение внедрения организационных проектов.

**Финансово-промышленная группа** – диверсифицированные многофункциональные структуры, образующиеся в результате объединения капиталов предприятий, кредитно-финансовых и инвестиционных институтов, а также других организаций с целью максимизации прибыли, повышения эффективности производственных и финансовых операций. Совокупность юридических лиц, действующих как основное и дочерние общества либо полностью или частично объединивших свои материальные и нематериальные активы на основе договора о создании финансово-промышленной группы в целях технологической или экономической интеграции для реализации инвестиционных и иных проектов и программ, направленных на повышение конкурентоспособности и расширение рынков сбыта товаров и услуг, повышение эффективности производства, создание новых рабочих мест.

Финансовые (портфельные) инвестиции – вложение средств в ценные бумаги (формирование портфеля ценных бумаг).

**Формальная организация** - это система отношений, созданная для достижения определенного полезного эффекта и эволюционирующая по собственным законам.

**Функции организации** - это виды деятельности, которые организация должна выполнять в соответствии со своей позицией в системе общественных отношений.

**Функции организационного проектирования** - это совокупность ролей, которые Проектирование выпускной квалификационной работы выполняет в системе менеджмента.

**Функции управления.** Составные части управления. Любое управление состоит из ряда взаимосвязанных действий: руководитель принимает решения, собирает необходимую информацию, дает поручения и т.д. В теории менеджмента принято весь процесс управления разбивать на группы действий, объединенные по какому-либо признаку. Эти группы действий и называют функциями управления (функция планирования, функция организации, функция контроля и др.). А поскольку группировать управленческие действия можно по-разному, вы не найдете двух учебников, где было бы полное совпадение состава функций управления. Иногда функции планирования, организации, мотивации и контроля называют общими функциями управления, чтобы отличать их от специальных функций, таких как функция маркетинга, функция НИОКР и др.

**Функциональная организационная структура** – организационная структура предприятия, построенная по функциональному принципу. Каждое подразделение фирмы отвечает за выполнение какой-либо функции - за производство, маркетинг и т.п. Функциональная структура является основным кирпичиком в построении большинства других типов организационных структур - дивизиональных, проектных, матричных.

Функциональная ориентация организации - это специализация организации на удовлетворение определенной общественной потребности.

**Функциональная структура управления** – структура управления, при которой предполагается создание подразделений для выполнения определенных функций на всех уровнях управленческой иерархии.

**Функция** – относительно самостоятельные участки работы, виды работ по управлению предприятием в целом, выделившиеся в процессе разделения труда в управлении.

**Функция контроля/оценки** (относится к общим функциям управления). Подпроцесс управления, включающий в себя следующие 4 этапа - установление стандартов и допустимых отклонений от него, измерение, сравнение результатов измерения со стандартом и корректирующие воздействия на объект управления при отклонении результатов измерения выше допустимых отклонений.

**Функция организации** (относится к общим функциям управления). Процесс делегирования руководителем задач и полномочий своим подчиненным. В результате делегирования у организации появляется организационная структура.

**Функция планирования** (относится к общим функциям управления). Подпроцесс управления, включающий в себя определение исходной ситуации (где мы находимся?), конечной цели (куда собираемся двигаться?) и пути достижения этой цели (как собираемся достичь поставленной цели?).

**Функция предпринимательства** (относится к специальным функциям управления). Функция, обеспечивающая новые комбинации ресурсов, включая использование внешних ресурсов, не принадлежащих фирме, с целью производства новых товаров или услуг, возможно также использование новых методов управления.

**Функция производства** (относится к специальным функциям управления). Функция, обеспечивающая производство товаров и услуг для покупателей в относительно стандартизованном виде.

**Функция трансакций.** В данном случае речь идет о таких действиях, которые включаются в трансакции (или транзакции) - переговоры с поставщиками, потребителями, госструктурами, фирмами, с которыми имеется или планируется совместная работа и др. Смотри также издержки трансакционные.

**Функция управления** - обособленный вид управленческой деятельности, отличающийся от других характером выполняемых работ, используемой информации, профессиональным составом кадров и спецификой подготавливаемых решений. Совокупность действий, относительно однородных по некоторому признаку, направленных на достижение частной цели и подчиненных общей цели управления.

**Функция управления персоналом** (относится к специальным функциям управления). Данная функция обеспечивает набор персонала, подготовку и переподготовку персонала, включая руководящий состав, продвижение персонала по службе, а также работу по созданию системы мотивации персонала, формированию корпоративной культуры.

**Цель** – прогнозируемые, планируемые и желаемые результаты, которые должны быть достигнуты организацией и на достижение которых направлена ее деятельность. Желаемый конечный результат или состояние, в то время как стратегия - это общий план достижения главных целей предприятия.

**Цикл проектирования** - это период от формирования заказа до внедрения организационного проекта.

**Эволюция** – в широком смысле – представление об изменениях в обществе и природе, их направленности, порядке, закономерностях; в более узком смысле – представление о медленных, в отличие от революционных, постепенных количественных и качественных изменениях в объекте.

**Эволюция организации** - это процесс жизнедеятельности организации с момента ее возникновения и до ее распада (ликвидации).

**Эксперимент** - социально-организованный процесс пробного внедрения организационного проекта.

**Эксплуатационная стадия проектирования** - совокупность процедур внедрения организационного проекта.

**Эмпирическое исследование** - научно организованный процесс сбора и обработки информации о фактическом состоянии организационной системы.

**Эффект масштаба.** Повышение эффективности производства при росте численности предприятия, обусловленное применением более глубокого разделения труда и использованием более дорогостоящего оборудования.

**Эффект синергии.** Наблюдаемое на практике явление, когда суммарная активность нескольких элементов, входящих в систему, превышает арифметическую сумму активностей этих элементов. Часто является одной из главных причин слияния двух или нескольких фирм.

**Эффективность деятельности организации** – совокупность количественных (экономический эффект) и качественных (социальный эффект) показателей, выраженных в производительности управленческого труда.

**Эффективность объекта (организации)** – результативность создания и использования объекта как отношение суммарного полезного эффекта к совокупным затратам за его жизненный цикл.

**Эффективность производства** – соотношение результатов хозяйственной деятельности промышленного предприятия и затрат трудовых и материальных ресурсов. Существует система показателей для оценки эффективности производства: производительность, фондоемкость, материалоемкость продукции и обобщающий показатель – рентабельность.

**Эффективность управления (в организации)** – результат функционирования организации и процесса управления в виде взаимодействия управляемой и управляющей подсистем, т. е. интегрированный результат взаимодействия компонентов управления.

**Явочная численность работников** – численность работников списочного состава, явившихся на работу. Разница между явочным и списочным составом характеризует число целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т. д.).