

**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  
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ  
(Б1.Б.16)**

По направлению подготовки	<b>38.03.02 Менеджмент</b>
Направленность подготовки	<b>Менеджмент организации</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 «Теория организации» разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7

Составитель (автор)

П.А. Ковалев-Кривоносов, канд. техн. наук

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

Регистрационный номер 20ВМб/16

<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	29
6. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	30
7. Основная и дополнительная учебной литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины	30
8. Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» необходимые для освоения дисциплины	31
9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	31
<b>Приложение 1</b> Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	33
<b>Приложение 2</b> Терминологический словарь (глоссарий)	112

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

Дисциплина «Теория организации» способствует формированию общепрофессиональной ОПК-3 (способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия).

Целью изучения дисциплины «Теория организации» является получение обучающимся комплексных знаний и практических навыков, позволяющих на системной основе обеспечивать проектирование, управление и развитие современных организаций.

Данная цель конкретизирована в следующих задачах, которые должен решать обучающийся:

- овладеть основным понятийным аппаратом в области теории организации
- усвоить основные законы и принципы построения и функционирования различных организационных систем;
- знать законы развития и функционирования организации и уметь использовать эти законы при анализе функционирования организации;
- уметь создавать структурные схемы управления организацией;
- овладеть методами осуществления организационных изменений.

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 38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации».

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

### **2.1. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы**

Наиболее отчетливо уровень подготовки будущего менеджера к профессиональной деятельности проявляется в его способности использовать основные законы и принципы построения и функционирования различных организационных систем при проектировании организационных структур. Базой для изучения дисциплины «Теория организации» является знания, полученные при изучении дисциплин «Экономическая теория», «Маркетинг», «Управление проектами», «Анализ и диагностика финансово-экономической деятельности», «Современные теории менеджмента».

Завершение формирования компетенции ОПК-3 происходит по окончании прохождения и успешной защиты производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Сформированный уровень компетенции позволяет успешно изучать последующие дисциплины учебного плана: «Основы предпринимательской деятельности», «Управление человеческими ресурсами», «Стратегический менеджмент», «Методы принятия управленческих решений», «Управленческий консалтинг (Практикум)». «Управление инновационным развитием организации (предприятия)».

## 2.2. Календарный график формирования компетенции\*

Таблица 1 - Календарный график формирования компетенции ОПК-3

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик, участвующих в формировании компетенции	Курсы				
		1	2	3	4	5
1	Теория организации		+			
2	Управление человеческими ресурсами			+		
3	Технология кадрового менеджмента			+		
4	Управление интеллектуальным капиталом организации			+		
5	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности			+		

\* 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, синтез, управленческое решение, модель, цель, альтернатива, ответственность, социальная значимость.

### 3.2. Планируемые результаты обучения

Планируемыми результатами обучения по дисциплине «Теория организации» являются умения (ОПК-3.1.1/2/3), характеризующие продвинутый уровень формирования компетенции ОПК-3 - способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (в части проектирования организационных структур).

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

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП. Содержание компетенций.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации;</li> <li>– 3.2 - принципы построения организационных структур управления;</li> <li>– 3.3 - процесс проектирования организационных систем;</li> <li>– 3.4 - основы функционирования организации как системы управления.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– У.1 - применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании</li> </ul>

	<p>осуществляемые мероприятия (в части проектирования организационных структур)</p>	<p>организационных систем;          – У.2 - классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации;          – У.3 - проектировать основные элементы организационных систем.          – У.4 - использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.  <b>Владеть:</b>          – В.1 - основным понятийным аппаратом в области теории организации;          – В.2 - навыками анализа организационных структур;          – В.3 - навыками оценки эффективности проектирования организационных систем.          – В.4 – основами функционирования организации как системы управления.</p>
--	---	--

### 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
			ОПК 3.1.1/2/3
1	Раздел I. Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли	24/18	+
2	Раздел 2. Исследование организации как системы	54/40,5	+
3	Раздел 3. Методы реализации и оценки эффективности управленческих решений	48/36	+
4	Экзамен	18/13,5	+

### 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

#### 4.1 Объем дисциплины

Таблица 4 – Трудоемкость дисциплины

Объем дисциплины	Всего акад./ астр часов
Всего зачетных единиц	4
Всего академических/астрономических часов учебных занятий	144/108
В том числе:	
- контактная работа обучающихся с преподавателем	72/54
1. По видам учебных занятий:	66/49,5
Теоретические занятия - занятия лекционного типа	26/19,5
Занятия семинарского типа	40/30
Лабораторные работы	-

2. Промежуточной аттестации обучающегося - экзамен	6/4,5
- самостоятельная работа обучающихся:	72/54
Подготовка к контрольным работам	-
Выполнение творческих заданий	40/30
Курсовое проектирование	-
Подготовка к экзамену	12/9

#### 4.2. Структура дисциплины

Таблица 5 – Структура дисциплины

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			Лекции	Практ. зан.	Контроль	СРС	
	Раздел 1. Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли	<b>24/18</b>	<b>8/6</b>	<b>8/6</b>	-	<b>8/6</b>	Входной контроль Текущий контроль Рубежный контроль
	Раздел 2. Исследование и проектирование организации как системы	<b>54/40,5</b>	<b>10/7,5</b>	<b>16/12</b>	-	<b>28/21</b>	Входной контроль Текущий контроль Рубежный контроль
	Раздел 3. Основы функционирования организации	<b>48/36</b>	<b>8/6</b>	<b>16/12</b>	-	<b>24/18</b>	Входной контроль Текущий контроль Рубежный контроль
	Всего по видам учебных занятий	<b>126/94,5</b>	<b>26/19,5</b>	<b>40/30</b>	-	<b>60/45</b>	
	Промежуточная аттестация	<b>18/13,5</b>	-	-	6/4,5	12/9	Экзамен
	<b>Всего</b>	<b>144/108</b>	<b>26/19,5</b>	<b>40/30</b>	<b>6/4,5</b>	<b>72/54</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
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли</b>		<b>8</b>			
1.1	Тема 1.1. Концепция организации и организаторского явления	Входной контроль. Организация: деятельность (действие) или организм (форма). Организация в организаторской мысли. Организация как объект менеджмента. Организаторская мысль и теория организации	2	вступительная лекция / лекция информация с элементами визуализации	тест устный опрос	3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации;
1.2	Тема 1.2. Классическая теория организации	Научное управление организацией. Административная теория организации. Бюрократическая теория организации	2	тематическая лекция / лекция- информация с элементами визуализации	устный опрос	3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации;
1.3	Тема 1.3. Школа человеческих отношений и ее развитие	Неоклассическая школа. Школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук	2	тематическая лекция / лекция- информация с элементами визуализации	устный опрос	3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации;
1.4	Тема 1.4. Современные подходы к теории организации	Школа принятия решений в теории организации. Системный подход к теории организации. Интеграционный подход к теории организации. Ситуационный подход к теории организации. Подход организационного развития к теории организации.	2	тематическая лекция / лекция- информация с элементами визуализации	устный опрос	3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации;
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Исследование и проектирование организации как системы</b>		<b>10</b>			
2.1	Тема 2.1. Организация как	Системность организации. Исследование систем. Функционирование организации как системы. Организация и организационные отношения.	2	тематическая лекция / лекция-	устный опрос	3.2 - принципы построения

	система	Системный анализ функционирования организации. Организация как социотехническая система.		визуализация с элементами визуализации		организационных структур управления
2.2	Тема 2.2. Закономерности функционирования, развития организационных систем	Система законов функционирования организации. Общие, динамические, основополагающие законы организации. Частные, статические, менее важные законы организации. Система принципов функционирования организации. Первая, вторая, третья и четвертая классификации принципов организации. Жизненный цикл организации: жизненный цикл продукции; этапы жизненного цикла; организационная диагностика; управленческое консультирование. Организационные изменения и развитие организации. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации. Взаимосвязь жизненных циклов продуктов, товаров, услуг и учет основных характеристик развития организации в ходе планирования организационных изменений.	4	тематическая лекция / лекция-информация с элементами визуализации	устный опрос	3.2 - принципы построения организационных структур управления
2.3	Тема 2.3. Анализ организационной структуры	Принципы построения организационных структур управления. Критерии классификации организационных структур управления. Анализ типов организаций в зависимости от критериев классификации	2	тематическая лекция / лекция-информация с элементами визуализации	устный опрос	3.2 - принципы построения организационных структур управления
2.4	Тема 2.4. Проектирование организационных систем	Проектирование организационных систем. Понятие проектирования организационных систем. Методология проектирования организационных систем. Процесс проектирования организационных систем. Оценка методологии и эффективности проектирования организационных систем.	2	тематическая лекция / лекция-информация с элементами визуализации	устный опрос	3.3 - процесс проектирования организационных систем.
<b>3</b>	<b>Раздел 3. Основы функционирования организации как системы управления</b>		<b>8</b>			
3.1	Тема 3.1. Организация в разных ее проявлениях	Организация как компонент системы рыночных институтов экономики. Организации как рыночный институт. Институциональные теории организации. Хозяйственная организация. Методология классификации организаций. Современные организационно-правовые формы организаций. Организационные формы в международном бизнесе. Социальная организация. Человек в системе социальной организации. Понятие социальной организации. Социальная ответственность организации. Организационная культура. Понятие организационной культуры. Экономическое значение организационной культуры	4	тематическая лекция / лекция-информация с элементами визуализации	устный опрос	3.4 – основы функционирования организации как системы управления
3.2	Тема 3.2. Организация и управление	Организация как система управленческих процессов. Общая концепция процессов управления организацией. Управленческая деятельность организации в действии. Процедуры механизма управления	4	итоговая лекция / лекция-визуализация	устный опрос	3.4 – основы функционирования организации как

	организацией. Организация как система функций управления. Понятие функции управления. Подходы к классификации функций управления. Координация деятельности организации. Взаимосвязанность общих функций управления. Функция координации деятельности организации. Организация как функция управления. Понятие и методика исследования функции организации. Организующая система управления. Общий механизм принятия управленческого решения.				системы управления
<b>Всего</b>		<b>26</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
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли</b>	<b>8</b>			
1.1	Тема 1.1. Концепция организации и организаторского явления Семинар № 1 Фронтальный опрос по теме 1.1. 1. В чем суть и предназначение организаторского явления? 2. Приведите основные определения организации как социальной системы. 3. В чем проявляется сложность строения организации как социальной системы? 4. Согласны ли вы с утверждением, что организация является средством разрешения конфликтов и гармонизации отношений в процессе достижения целей? Дайте аргументированный ответ. 5. Сформулируйте ваше отношение к такому утверждению: «чтобы добиться успеха, организацией нужно управлять». 6. Как современная отечественная литература освещает проблематику понятия и сущности организации? 7. Согласны ли вы с утверждением, что само существование организации предполагает, что у нее есть некоторые цели и мотивы жизнедеятельности? Дайте обоснованный ответ. 8. Какова позиция экономической теории к теории организации? 9. В чем различие и сходство между теорией организации и теорией управления? 10. Опишите организацию в качестве объекта управления? Темы докладов круглого стола: 1. Концепция организации и организаторского явления.	2	Фронтальный опрос	Оценка	3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации.
			Круглый стол	Доклад	У.1 - применять основной понятийный аппарат в области

					теории организации при проектировании организационных систем
1.2	<p>Тема 1.2. Классическая теория организации Семинар № 2</p> <p>Фронтальный опрос по теме 1.2.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформулируйте основные положения школы научного управления об организации.</li> <li>2. Каковы основные положения административной теории организации?</li> <li>3. Определите характеристику теории бюрократической организации.</li> <li>4. В чем суть модифицированной теории организации, предложенной Лайкертом?</li> <li>5. Опишите современные исследования феномена бюрократии?</li> <li>6. Каковы подходы Смита А. и Маршалла А. к определению сущности организации?</li> <li>7. Согласны ли вы с утверждением, что крупные производственные организации имеют преимущество по сравнению с мелкими с точки зрения показателей эффективности? Дайте аргументированный ответ.</li> </ol> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция организации и организаторского явления.</li> </ol>	2	<p>Фронтальный опрос</p> <p>Круглый стол</p>	<p>Оценка</p> <p>Доклад</p>	<p>3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации.</p> <p>У.1 - применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании организационных систем.</p>
1.3	<p>Тема 1.3. Школа человеческих отношений и ее развитие Семинар № 3</p> <p>Фронтальный опрос по теме 1.3.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите основные положения подхода неоклассической школы к теории организации.</li> <li>2. В чем смысл взглядов школы человеческих отношений на природу человека?</li> <li>3. Согласны ли вы с утверждением, что теория «У» Мак Грегора возникла в качестве противовеса классической модели — теории «Х»? Дайте обоснованный ответ.</li> <li>4. Представители школы человеческих отношений обвиняют классическую школу Б в не научности ее достижений. В чем проблема?</li> <li>5. Определите основные положения школы поведенческих наук в теории организации.</li> <li>6. Каково значение понятия организационного поведения в теории организации?</li> </ol> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Неоклассическая школа.</li> <li>2. Школа человеческих отношений.</li> <li>3. Школа поведенческих наук.</li> </ol>	2	<p>Фронтальный опрос</p> <p>Круглый стол</p>	<p>Оценка</p> <p>Доклад</p>	<p>3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации.</p> <p>У.1 - применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании организационных систем.</p>
1.4	Тема 1.4. Современные подходы к теории организации				



<b>2</b>	<b>Раздел 2. Исследование и проектирование организации как системы</b>	<b>16</b>			
2.1	<p>Тема 2.1. Организация как система Семинар № 5</p> <p>Фронтальный опрос по теме 2.1.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Согласны ли вы с утверждением, что адаптация организации к изменениям внешних условий функционирования угрожает целостности организации как системы? Дайте обоснованный ответ.</li> <li>2. В чем сущность понятия организационной системы и организационных отношений?</li> <li>3. В чем специфика трактовки организации как процесса и явления?</li> <li>4. Опишите естественную модель организации, используя термины системного анализа.</li> <li>5. Опишите модель организации как открытой системы и определите, в результате чего сформировались черты этой модели.</li> <li>6. Охарактеризуйте организацию как социотехническую систему.</li> <li>7. Дайте характеристику понятия сложной организации.</li> </ol> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Функционирование организации как системы.</li> <li>2. Организация и организационные отношения.</li> <li>3. Системный анализ функционирования организации.</li> <li>4. Организация как социотехническая система.</li> </ol> <p>Решение ситуационных задач: Задание 4. «Препятствия к делегированию».</p> <p>Решение кейс-ситуаций: Ситуация 1. «Предоставление скидок в компании «Стройматериалы».</p>	2	<p>Фронтальный опрос</p> <p>Круглый стол</p> <p>Решение ситуационных задач Решение кейс-ситуаций</p>	<p>Оценка</p> <p>Доклад</p> <p>Комплект ситуационных задач Комплект кейс-ситуаций</p>	<p>3.2 - принципы построения организационных структур управления.</p> <p>У.2 - классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации. В.2 - навыками анализа организационных структур.</p> <p>В.2 - навыками анализа организационных структур.</p>
2.2	<p>Тема 2.2. Закономерности функционирования, развития организационных систем Семинар № 6</p> <p>Фронтальный опрос по теме 2.2.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте характеристику системе законов функционирования организации.</li> <li>2. Каково действие закона соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта применительно к социальным организациям?</li> <li>3. Каково действие закона приоритета целого над частью в теории организации?</li> <li>4. В чем сущность закона учета системы потребностей?</li> <li>5. Проанализируйте действие закона синергии в теории организации.</li> <li>6. Охарактеризуйте важности закона самосохранения в деятельности организации.</li> <li>7. Определите связь между законом самосохранения и понятием адаптации организации.</li> <li>8. Определите связь между понятием жизненного цикла организации и действием закона самосохранения.</li> <li>9. Определите понятие развития в теории организации.</li> <li>10. Проанализируйте принципы действия закона развития в теории организации.</li> </ol>	4 2	Фронтальный опрос	Оценка	3.2 - принципы построения организационных структур управления.

<p>11. Охарактеризуйте действия частных, статических и менее важных законов организации.</p> <p>12. В чем важность закона связности персонала управления организацией?</p> <p>13. Охарактеризуйте действия закона пропорциональности и композиции.</p> <p>14. В чем суть закона информированности и упорядоченности?</p> <p>15. Проанализируйте проблемы экономической теории информации.</p> <p>16. В чем суть закона анализа и синтеза в деятельности организации?</p> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Система законов функционирования организации.</li> <li>2. Общие, динамические, основополагающие законы организации.</li> <li>3. Частные, статические, менее важные законы организации.</li> <li>4. Система принципов функционирования организации.</li> <li>5. Первая, вторая, третья и четвертая классификации принципов организации.</li> </ol> <p>Решение кейс-ситуаций:</p> <p>Ситуация 2. «Рост компании «Дженерал Электрик». Семинар № 7</p> <p>Фронтальный опрос по теме 2.2.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определите признаки классификации принципов организации.</li> <li>2. Проанализируйте структурные принципы организации.</li> <li>3. Проанализируйте процессуальные принципы организации.</li> <li>4. Проанализируйте принципы конечного результата в деятельности организации.</li> <li>5. Определите общие принципы организации.</li> <li>6. Проанализируйте ситуационные принципы организации.</li> <li>7. Определите суть действия принципов статической и динамической организаций.</li> <li>8. В чем суть действия принципов формирования процесса организации?</li> <li>9. Проанализируйте действие принципов рационализации деятельности организации.</li> <li>10. В чем суть действия скалярного принципа строения организации?</li> <li>11. Дайте краткую характеристику основных стадий жизненного цикла организации.</li> <li>22. Каково соотношение типа управления и этапов жизненного цикла организации?</li> <li>13. Каковы методы управления организацией на различных этапах жизненного цикла.</li> </ol> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Жизненный цикл организации: жизненный цикл продукции; этапы жизненного цикла; организационная диагностика; управленческое консультирование.</li> <li>2. Организационные изменения и развитие организации.</li> <li>3. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации.</li> <li>4. Взаимосвязь жизненных циклов продуктов, товаров, услуг и учет основных характеристик развития организации в ходе планирования организационных изменений.</li> </ol> <p>Решение ситуационных задач:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Задание 5 «Жизненный цикл организации».</li> </ol>	2	<p>Круглый стол</p> <p>Решение кейс-ситуаций</p> <p>Фронтальный опрос</p> <p>Круглый стол</p> <p>Решение ситуационных задач</p>	<p>Доклад</p> <p>Комплект кейс-ситуаций</p> <p>Доклад</p> <p>Доклад</p> <p>Доклад</p> <p>Комплект ситуационных задач</p>	<p>У.2 - классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации.</p> <p>В.2 - навыками анализа организационных структур.</p> <p>3.2 - принципы построения организационных структур управления.</p> <p>У.2 - классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации.</p> <p>В.2 - навыками анализа организационных структур.</p>
--	---	---	--	---



	<p>Семинар № 10</p> <p>Фронтальный опрос по теме 2.4.</p> <p>1. Схематично определите влияние размера организации в системном проектировании организационных систем.</p> <p>2. Проанализируйте методологию проектирования организационных систем.</p> <p>Решение ситуационных задач:</p> <p>Задание 9. «Проектирование организационной структуры».</p>	2	Фронтальный опрос	Оценка	<p>организационных систем.</p> <p>3.3 - процесс проектирования организационных систем.</p>
	<p>Семинар № 11</p> <p>Фронтальный опрос по теме 2.4.</p> <p>1. Перечислите пункты содержания, этапы и элементы процесса проектирования организационных систем.</p> <p>2. Назовите подходы к анализу методологии оценки эффективности проектирования.</p> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <p>1. Содержание, этапы и элементы процесса проектирования организационных систем.</p> <p>2. Проектирование организационных систем.</p>	2	Фронтальный опрос	Оценка	<p>В.3 - навыками оценки эффективности проектирования организационных систем.</p> <p>3.3 - процесс проектирования организационных систем.</p>
	<p>Семинар № 12</p> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <p>1. Методология проектирования организационных систем.</p> <p>2. Процесс проектирования организационных систем.</p> <p>3. Оценка методологии и эффективности проектирования организационных систем.</p>	2	Круглый стол	Доклад	<p>У.3 - проектировать основные элементы организационных систем.</p>
	<p>Рубежный контроль по разделу 2.</p>		Круглый стол	Доклад	<p>У.3 - проектировать основные элементы организационных систем.</p>
			Тестирование	Тест	<p>3.2 - принципы построения организационных структур управления.</p> <p>3.3 - процесс проектирования организационных систем.</p>
<b>3</b>	<b>Раздел 3. Основы функционирования организации как системы управления</b>	<b>16</b>			
3.1	<p>Тема 3.1. Организация в разных ее проявлениях</p> <p>Семинар № 13</p> <p>Фронтальный опрос по теме 3.1.</p> <p>1. Почему анализ транзакционных издержек рыночной экономики ведет к тому, чтоб теоретически оправдать присутствие организаций в этой экономике?</p> <p>2. В чем суть и цели стратегии снижения транзакционных издержек для организации?</p> <p>3. В чем заключается экономическое значение организационной культуры для современного менеджмента организации?</p> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <p>1. Организация как компонент системы рыночных институтов экономики.</p>	8 2	Фронтальный опрос	Оценка	<p>3.4 - основы функционирования организации как системы управления.</p>
			Круглый стол	Доклад	<p>У.4 - использовать знания об основах функционирования организации как системы</p>

<p style="text-align: center;">Семинар № 14</p> <p>Фронтальный опрос по теме 3.1.  1. Проанализируйте методологию классификации хозяйственных организаций.  2. Охарактеризуйте современные организационно-правовые формы хозяйственных организаций в России и за рубежом.  Темы докладов круглого стола:  1. Современные организационно-правовые формы хозяйственных организаций в России.  2. Современные организационно-правовые формы хозяйственных организаций за рубежом.  Решение ситуационных задач:  Задание 10. «Сравнительный анализ наиболее распространенных организационно-правовых форм коммерческих организаций».</p>	2	<p>Фронтальный опрос</p> <p>Круглый стол</p> <p>Решение ситуационных задач</p>	<p>Оценка</p> <p>Доклад</p> <p>Комплект ситуационных задач</p>	<p>управления.  3.4 - основы функционирования организации как системы управления.  У.4 - использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.</p> <p>В.4 – основами функционирования организации как системы управления.</p>
<p style="text-align: center;">Семинар № 15</p> <p>Фронтальный опрос по теме 3.1.  1. Дайте определение понятия социальной организации.  2. Схематично определите социальную систему деятельности человека в менеджменте.  Темы докладов круглого стола:  1. Понятие социальной организации.  2. Социальная система деятельности человека в менеджменте.</p>	2	<p>Фронтальный опрос</p> <p>Круглый стол</p>	<p>Оценка</p> <p>Доклад</p>	<p>3.4 - основы функционирования организации как системы управления.  У.4 - использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.</p>
<p style="text-align: center;">Семинар № 16</p> <p>Фронтальный опрос по теме 3.1.  1. Проанализируйте общую схему ответственности менеджмента организации.  2. Определите понятие неформальной организационной культуры.  3. Согласны ли вы с утверждением, что организационная культура — мощный инструмент лидерства в организации?  Темы докладов круглого стола:  1. Организация как компонент системы рыночных институтов экономики.  2. Методология классификации организаций.  3. Современные организационно-правовые формы организаций.  4. Современные организационно-правовые формы организаций.  5. Социальная организация. Социальная ответственность организации.  6. Экономическое значение организационной культуры.  Решение ситуационных задач:  Задание 11. «Классификация организаций по отношению к прибыли».  Задание 12. «Классификация организаций по отношению к имуществу».  Решение кейс-ситуаций:</p>	2	<p>Фронтальный опрос</p> <p>Круглый стол</p> <p>Решение ситуационных задач</p>	<p>Оценка</p> <p>Доклад</p> <p>Комплект ситуационных задач</p>	<p>3.4 - основы функционирования организации как системы управления.  У.4 - использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.</p> <p>В.4 – основами функционирования организации как системы управления.</p>

	Ситуация 7. «Ситуация: организационная культура «Сони».		Решение кейс-ситуаций	Комплект кейс-ситуаций	В.4 – основами функционирования организации как системы управления.
3.2	<p>Тема 3.2. Организация и управление Семинар № 17</p> <p>Фронтальный опрос по теме 3.2.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Почему представители управленческих школ концентрируют внимание на выявлении и установлении функциональных отношений менеджмента?</li> <li>2. В чем сущность четырехмерной модели управления организацией?</li> <li>3. Какое содержание имеет механизм управления организацией?</li> <li>4. В чем разница между циклом и цикличностью процесса управления?</li> <li>5. Проанализируйте состав общей схемы действий и процедур процесса управления.</li> <li>6. В чем суть интегрированной управленческой системы?</li> <li>7. Сформулируйте видение и миссию какой-либо известной вам организации и дайте обоснование их содержания.</li> <li>8. Правильно ли, что организованный процесс выработки целей организации предполагает прохождение определенных стадий и фаз. Каких?</li> <li>9. Сформулируйте дерево критериев отбора целей организации, наиболее целесообразных с точки зрения формирования дерева самих целей.</li> </ol> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация как система управленческих процессов.</li> <li>2. Процедуры механизма управления организацией.</li> <li>3. Организация как система функций управления.</li> </ol> <p>Семинар № 18</p> <p>Фронтальный опрос по теме 3.2.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте обобщенную характеристику и покажите взаимодействие функций координации в процессе управления.</li> <li>2. Дайте определение организационного компромисса выбора системы управления функциональными подразделениями.</li> <li>3. Проанализируйте состав общей схемы координирования управленческого воздействия.</li> <li>4. Дайте определение и характеристику понятия «функция управления».</li> <li>5. В чем состоит универсальный характер функций управления?</li> <li>6. Проанализируйте состав подходов к классификации функций управления.</li> <li>7. Проанализируйте состав функций управления с использованием связующих процессов управления.</li> <li>8. Что представляет собой замкнутый контур взаимосвязей общих функций управления?</li> <li>9. Каково назначение сочетания полномочий и функций по управленческим звеньям?</li> <li>10. Определите содержание систем управления в зависимости от состава и связей</li> </ol>	8 2	Фронтальный опрос	Оценка	3.4 - основы функционирования организации как системы управления.
		2	Круглый стол	Доклад	У.4 - использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.
			Фронтальный опрос	Оценка	3.4 - основы функционирования организации как системы управления.

<p>управленческих звеньев. Темы докладов круглого стола: 1. Понятие функции управления. 2. Подходы к классификации функций управления.</p> <p style="text-align: center;">Семинар № 19</p> <p>Фронтальный опрос по теме 3.2. 1. Проанализируйте задачу функции координации в системе управления, 2. В чем состоит природа координационной деятельности управления? 3. С помощью каких механизмов осуществляется координационная деятельность управления? 4. Выделите главные факторы формирования стратегии координации. 5. Определите основные проблемы при выборе стратегии координации.</p> <p>Темы докладов круглого стола: 1. Координация деятельности организации. 2. Взаимосвязанность общих функций управления. 3. Функция координации деятельности организации.</p> <p style="text-align: center;">Семинар № 20</p> <p>Фронтальный опрос по теме 3.2. 1. Дайте определение понятия «функция организации». 2. Охарактеризуйте организационную систему управления. 3. Дайте определение понятия «организационная система управления». 4. Каково назначение баланса организационного поведения предприятия? 5. Сформулируйте суть организаторской деятельности управления. 6. Проанализируйте общий механизм принятия управленческих решений в организации.</p> <p>Темы докладов круглого стола: 1. Организация как функция управления. 2. Понятие и методика исследования функции организации. 3. Организующая система управления. 4. Общий механизм принятия управленческого решения.</p> <p>Рубежный контроль по разделу3. Итоговое тестирование по курсу.</p>	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p>	<p>Круглый стол</p> <p>Фронтальный опрос</p> <p>Круглый стол</p> <p>Фронтальный опрос</p> <p>Круглый стол</p> <p>Тестирование</p>	<p>Доклад</p> <p>Оценка</p> <p>Доклад</p> <p>Оценка</p> <p>Доклад</p> <p>Тест</p>	<p>У.4 - использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.</p> <p style="text-align: center;">3.4 - основы функционирования организации как системы управления.</p> <p>У.4 - использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.</p> <p style="text-align: center;">3.4 - основы функционирования организации как системы управления.</p> <p>У.4 - использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.</p> <p style="text-align: center;">3.4 - основы функционирования организации как системы управления.</p>
<p>Всего</p>	<p style="text-align: center;"><b>40</b></p>			

### 4.3.3. Самостоятельная работа

Таблица 8 – Задания для самостоятельного изучения

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов	Оценочное средство	Формируемый результат
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли</b>	<b>8</b>		
1.1	<p>Тема 1.1. Концепция организации и организаторского явления Подготовка к семинару № 1</p> <p>Фронтальный опрос по теме 1.1.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем суть и предназначение организаторского явления?</li> <li>2. Приведите основные определения организации как социальной системы.</li> <li>3. В чем проявляется сложность строения организации как социальной системы?</li> <li>4. Согласны ли вы с утверждением, что организация является средством разрешения конфликтов и гармонизации отношений в процессе достижения целей? Дайте аргументированный ответ.</li> <li>5. Сформулируйте ваше отношение к такому утверждению: «чтобы добиться успеха, организацией нужно управлять».</li> <li>6. Как современная отечественная литература освещает проблематику понятия и сущности организации?</li> <li>7. Согласны ли вы с утверждением, что само существование организации предполагает, что у нее есть некоторые цели и мотивы жизнедеятельности? Дайте обоснованный ответ.</li> <li>8. Какова позиция экономической теории к теории организации?</li> <li>9. В чем различие и сходство между теорией организации и теорией управления?</li> <li>10. Опишите организацию в качестве объекта управления?</li> </ol> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция организации и организаторского явления.</li> </ol>	2	<p>Оценка</p> <p>Доклад</p>	<p>Знание основного понятийного аппарата в области теории организации.</p> <p>Умение применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании организационных систем</p>
1.2	<p>Тема 1.2. Классическая теория организации Подготовка к семинару № 2</p> <p>Фронтальный опрос по теме 1.2.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформулируйте основные положения школы научного управления об организации.</li> <li>2. Каковы основные положения административной теории организации?</li> <li>3. Определите характеристику теории бюрократической организации.</li> <li>4. В чем суть модифицированной теории организации, предложенной Лайкертом?</li> <li>5. Опишите современные исследования феномена бюрократии?</li> <li>6. Каковы подходы Смита А. и Маршалла А. к определению сущности организации?</li> </ol>	2	Оценка	Знание основного понятийного аппарата в области теории организации.

	<p>7. Согласны ли вы с утверждением, что крупные производственные организации имеют преимущество по сравнению с мелкими с точки зрения показателей эффективности? Дайте аргументированный ответ.</p> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <p>1. Концепция организации и организаторского явления.</p>		Доклад	Умение применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании организационных систем
1.3	<p>Тема 1.3. Школа человеческих отношений и ее развитие</p> <p>Подготовка к семинару № 3</p> <p>Фронтальный опрос по теме 1.3.</p> <p>1. Опишите основные положения подхода неоклассической школы к теории организации.</p> <p>2. В чем смысл взглядов школы человеческих отношений на природу человека?</p> <p>3. Согласны ли вы с утверждением, что теория «Y» Мак Грегора возникла в качестве противовеса классической модели — теории «X»? Дайте обоснованный ответ.</p> <p>4. Представители школы человеческих отношений обвиняют классическую школу Б в не научности ее достижений. В чем проблема?</p> <p>5. Определите основные положения школы поведенческих наук в теории организации.</p> <p>6. Каково значение понятия организационного поведения в теории организации?</p> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <p>1. Неоклассическая школа.</p> <p>2. Школа человеческих отношений.</p> <p>3. Школа поведенческих наук.</p>	2	Оценка	Знание основного понятийного аппарата в области теории организации.
1.4	<p>Тема 1.4. Современные подходы к теории организации</p> <p>Подготовка к семинару № 4</p> <p>Фронтальный опрос по теме 1.4.</p> <p>1. Определите теоретические положения школы принятия решений в теории организации.</p> <p>2. Опишите теоретические положения модели организации по Саймону.</p> <p>3. Определите содержание и роль таких понятий, как «экономический человек» и «административный человек» в теории организации.</p> <p>4. Определите содержание теории группировки Томпсона.</p> <p>5. Определите понятия системного эффекта в теории организации.</p> <p>6. Согласны ли вы с утверждением, что теория систем имеет органически тесные связи с теорией организации? Аргументируйте свой ответ и приведите пример.</p> <p>7. Опишите характерные черты социальной системы, и в результате чего формируется эта система.</p> <p>8. Каково значение понятия открытой системы в теории организации?</p> <p>9. Определите основные принципы системного подхода к теории организации.</p>	2	Оценка	Знание основного понятийного аппарата в области теории организации.



	<p>3. Системный анализ функционирования организации. 4. Организация как социотехническая система. Решение ситуационных задач: Задание 4. «Препятствия к делегированию».</p> <p>Кейс-ситуации: Ситуация 1. «Предоставление скидок в компании «Стройматериалы».</p>		<p>Комплект примерных ситуационных задач Комплект кейс- ситуаций</p>	<p>зависимости от критериев классификации. Владение навыками анализа организационных структур.</p> <p>Владение навыками анализа организационных структур.</p>
2.2	<p>Тема 2.2. Закономерности функционирования, развития организационных систем Подготовка к семинару № 6 Фронтальный опрос по теме 2.2.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте характеристику системе законов функционирования организации.</li> <li>2. Каково действие закона соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта применительно к социальным организациям?</li> <li>3. Каково действие закона приоритета целого над частью в теории организации?</li> <li>4. В чем сущность закона учета системы потребностей?</li> <li>5. Проанализируйте действие закона синергии в теории организации.</li> <li>6. Охарактеризуйте важности закона самосохранения в деятельности организации.</li> <li>7. Определите связь между законом самосохранения и понятием адаптации организации.</li> <li>8. Определите связь между понятием жизненного цикла организации и действием закона самосохранения.</li> <li>9. Определите понятие развития в теории организации.</li> <li>10. Проанализируйте принципы действия закона развития в теории организации.</li> <li>11. Охарактеризуйте действия частных, статических и менее важных законов организации.</li> <li>12. В чем важность закона состязательности персонала управления организацией?</li> <li>13. Охарактеризуйте действия закона пропорциональности и композиции.</li> <li>14. В чем суть закона информированности и упорядоченности?</li> <li>15. Проанализируйте проблемы экономической теории информации.</li> <li>16. В чем суть закона анализа и синтеза в деятельности организации?</li> </ol> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Система законов функционирования организации.</li> <li>2. Общие, динамические, основополагающие законы организации.</li> <li>3. Частные, статические, менее важные законы организации.</li> <li>4. Система принципов функционирования организации.</li> <li>5. Первая, вторая, третья и четвертая классификации принципов организации.</li> </ol> <p>Решение кейс-ситуаций: Ситуация 2. «Рост компании «Дженерал Электрик». Подготовка к семинару № 7 Фронтальный опрос по теме 2.2.</p>	<p>4 2</p> <p>2</p>	<p>Оценка</p> <p>Доклад</p> <p>Комплект кейс- ситуаций</p> <p>Доклад</p>	<p>Знание принципов построения организационных структур управления.</p> <p>Умение классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации. Владение навыками анализа организационных структур.</p> <p>Знание принципов построения</p>

	<p>1. Определите признаки классификации принципов организации.  2. Проанализируйте структурные принципы организации.  3. Проанализируйте процессуальные принципы организации.  4. Проанализируйте принципы конечного результата в деятельности организации.  5. Определите общие принципы организации.  6. Проанализируйте ситуационные принципы организации.  7. Определите суть действия принципов статической и динамической организаций.  8. В чем суть действия принципов формирования процесса организации?  9. Проанализируйте действие принципов рационализации деятельности организации.  10. В чем суть действия скалярного принципа строения организации?  11. Дайте краткую характеристику основных стадий жизненного цикла организации.  12. Каково соотношение типа управления и этапов жизненного цикла организации?  13. Каковы методы управления организацией на различных этапах жизненного цикла.</p> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <p>1. Жизненный цикл организации: жизненный цикл продукции; этапы жизненного цикла; организационная диагностика; управленческое консультирование.  2. Организационные изменения и развитие организации.  3. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации.  4. Взаимосвязь жизненных циклов продуктов, товаров, услуг и учет основных характеристик развития организации в ходе планирования организационных изменений.</p> <p>Решение ситуационных задач:</p> <p>1. Задание 5 «Жизненный цикл организации».</p> <p>Решение кейс-ситуаций:</p> <p>Ситуация 3. «Эволюция компании «Сони».  Ситуации 4. «Изменение структуры управления «Сан Бэнкс».</p>		<p>Доклад</p> <p>Комплект  примерных  ситуационных  задач  Комплект кейс-  ситуаций</p>	<p>организационных структур управления.</p> <p>Умение классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации.</p> <p>Владение навыками анализа организационных структур.</p> <p>Владение навыками анализа организационных структур.</p>
2.3	<p>Тема 2.3. Анализ организационной структуры  Подготовка к семинару № 8  Фронтальный опрос по теме 2.3.</p> <p>1. Какие внешние характеристики управления отражаются в его организационной структуре?  2. Проанализируйте основы разработки методики исследования структуры управления.  3. Определите состав организационной структуры управления.  4. Проанализируйте организационные структуры управления с точки зрения стратегического поведения участников организации.  5. Определите направления и причины перестройки организационных структур управления.  7. Проанализируйте организационные структуры управления и зависимости от иерархизации составляющих частей организации.</p>	2	Доклад	Знание принципов построения организационных структур управления.

	<p>Темы докладов круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы построения организационных структур управления.</li> <li>2. Критерии классификации организационных структур управления.</li> <li>3. Анализ типов организаций в зависимости от критериев классификации.</li> </ol> <p>Решение ситуационных задач:</p> <p>Задание 6. «Дивизиональная структура организации, ориентированная на различные виды продукции».</p> <p>Задание 7. «Матричная структура организации».</p> <p>Задание 8. «Структура динамической сети».</p> <p>Решение кейс-ситуаций:</p> <p>Ситуация 5. «Устаревшая структура».</p> <p>Ситуация 6. «Диапазон контроля».</p>		<p>Доклад</p> <p>Комплект примерных ситуационных задач</p> <p>Комплект кейс-ситуаций</p>	<p>Умение классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации.</p> <p>Владение навыками анализа организационных структур.</p> <p>Владение навыками анализа организационных структур..</p>
2.4	<p>Тема 2.4. Проектирование организационных систем</p> <p>Подготовка к семинару № 9</p> <p>Фронтальный опрос по теме 2.4.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определите понятие проектирования организационных систем.</li> <li>2. Охарактеризуйте контекстуальные переменные в качестве системного проектирования организационных систем.</li> </ol> <p>Решение ситуационных задач:</p> <p>Задание 9. «Проектирование организационной структуры»</p> <p>Подготовка к семинару № 10</p> <p>Фронтальный опрос по теме 2.4.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Схематично определите влияние размера организации в системном проектировании организационных систем.</li> <li>2. Проанализируйте методологию проектирования организационных систем.</li> </ol> <p>Решение ситуационных задач:</p> <p>Задание 9. «Проектирование организационной структуры».</p> <p>Подготовка к семинару № 11</p> <p>Фронтальный опрос по теме 2.4.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Перечислите пункты содержания, этапы и элементы процесса проектирования организационных систем.</li> <li>2. Назовите подходы к анализу методологии оценки эффективности проектирования.</li> </ol> <p>Темы докладов круглого стола:</p>	<p>8</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>Оценка</p> <p>Комплект ситуационных задач</p> <p>Оценка</p> <p>Комплект примерных ситуационных задач</p> <p>Оценка</p> <p>Доклад</p>	<p>Знание процесса проектирования организационных систем.</p> <p>Владение навыками оценки эффективности проектирования организационных систем.</p> <p>Знание процесса проектирования организационных систем.</p> <p>Владение навыками оценки эффективности проектирования организационных систем.</p> <p>Знание процесса проектирования организационных систем.</p> <p>Умение проектировать основные</p>



	<p>Фронтальный опрос по теме 3.1.</p> <p>1. Дайте определение понятия социальной организации. 2. Схематично определите социальную систему деятельности человека в менеджменте.</p> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <p>1. Понятие социальной организации. 2. Социальная система деятельности человека в менеджменте.</p> <p>Подготовка к семинару № 16</p> <p>Фронтальный опрос по теме 3.1.</p> <p>1. Проанализируйте общую схему ответственности менеджмента организации. 2. Определите понятие неформальной организационной культуры. 3. Согласны ли вы с утверждением, что организационная культура — мощный инструмент лидерства в организации?</p> <p>Темы докладов круглого стола:</p> <p>1. Организация как компонент системы рыночных институтов экономики. 2. Методология классификации организаций. 3. Современные организационно-правовые формы организаций. 4. Современные организационно-правовые формы организаций. 5. Социальная организация. Социальная ответственность организации. 6. Экономическое значение организационной культуры.</p> <p>Решение ситуационных задач:</p> <p>Задание 11. «Классификация организаций по отношению к прибыли». Задание 12. «Классификация организаций по отношению к имуществу».</p> <p>Кейс-ситуации:</p> <p>Ситуация 7. «Ситуация: организационная культура «Сони».</p>	2	<p>Оценка</p> <p>Доклад</p> <p>Оценка</p> <p>Доклад</p> <p>Комплект примерных ситуационных задач</p> <p>Комплект кейс-ситуаций</p>	<p>Знание основ функционирования организации как системы управления.</p> <p>Умение использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.</p> <p>Знание основ функционирования организации как системы управления.</p> <p>Умение использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.</p> <p>Владение основами функционирования организации как системы управления.</p> <p>Владение основами функционирования организации как системы управления.</p>
3.2	<p>Тема 3.2. Организация и управление</p> <p>Подготовка к семинару № 17</p> <p>Фронтальный опрос по теме 3.2.</p> <p>1. Почему представители управленческих школ концентрируют внимание на выявлении и установлении функциональных отношений менеджмента? 2. В чем сущность четырехмерной модели управления организацией? 3. Какое содержание имеет механизм управления организацией? 4. В чем разница между циклом и цикличностью процесса управления? 5. Проанализируйте состав общей схемы действий и процедур процесса управления. 6. В чем суть интегрированной управленческой системы? 7. Сформулируйте видение и миссию какой-либо известной вам организации и дайте</p>	8 2	Оценка	Знание основ функционирования организации как системы управления.

<p>обоснование их содержания.</p> <p>8. Правильно ли, что организованный процесс выработки целей организации предполагает прохождение определенных стадий и фаз. Каких?</p> <p>9. Сформулируйте дерево критериев отбора целей организации, наиболее целесообразных с точки зрения формирования дерева самих целей.</p> <p style="text-align: center;">Темы докладов круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация как система управленческих процессов.</li> <li>2. Процедуры механизма управления организацией.</li> <li>3. Организация как система функций управления.</li> </ol> <p style="text-align: center;">Подготовка к семинару № 18 Фронтальный опрос по теме 3.2.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте обобщенную характеристику и покажите взаимодействие функций координации в процессе управления.</li> <li>2. Дайте определение организационного компромисса выбора системы управления функциональными подразделениями.</li> <li>3. Проанализируйте состав общей схемы координирования управленческого воздействия.</li> <li>4. Дайте определение и характеристику понятия «функция управления».</li> <li>5. В чем состоит универсальный характер функций управления?</li> <li>6. Проанализируйте состав подходов к классификации функций управления.</li> <li>7. Проанализируйте состав функций управления с использованием связующих процессов управления.</li> <li>8. Что представляет собой замкнутый контур взаимосвязей общих функций управления?</li> <li>9. Каково назначение сочетания полномочий и функций по управленческим звеньям?</li> <li>10. Определите содержание систем управления в зависимости от состава и связей управленческих звеньев.</li> </ol> <p style="text-align: center;">Темы докладов круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие функции управления.</li> <li>2. Подходы к классификации функций управления.</li> </ol> <p style="text-align: center;">Подготовка к семинару № 19 Фронтальный опрос по теме 3.2.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализируйте задачу функции координации в системе управления,</li> <li>2. В чем состоит природа координационной деятельности управления?</li> <li>3. С помощью каких механизмов осуществляется координационная деятельность управления?</li> <li>4. Выделите главные факторы формирования стратегии координации.</li> <li>5. Определите основные проблемы при выборе стратегии координации.</li> </ol> <p style="text-align: center;">Темы докладов круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Координация деятельности организации.</li> <li>2. Взаимосвязанность общих функций управления.</li> </ol>	2	Доклад	<p>Умение использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.</p>
	2	Оценка	<p>Знание основ функционирования организации как системы управления.</p>
	2	Доклад	<p>Умение использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.</p>
	2	Оценка	<p>Знание основ функционирования организации как системы управления.</p>
	2	Доклад	<p>Умение использовать знания об основах функционирования организации как</p>

3. Функция координации деятельности организации. Подготовка к семинару № 20 Фронтальный опрос по теме 3.2. 1. Дайте определение понятия «функция организации». 2. Охарактеризуйте организационную систему управления. 3. Дайте определение понятия «организационная система управления». 4. Каково назначение баланса организационного поведения предприятия? 5. Сформулируйте суть организаторской деятельности управления. 6. Проанализируйте общий механизм принятия управленческих решений в организации. Темы докладов круглого стола: 1. Организация как функция управления. 2. Понятие и методика исследования функции организации. 3. Организующая система управления. 4. Общий механизм принятия управленческого решения. Подготовка к рубежному контролю по разделу 3. Итоговое тестирование по курсу.	2	Оценка          Доклад          Контрольное задание	системы управления.  Знание основ функционирования организации как системы управления.          Умение использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.          Знание основ функционирования организации как системы управления.
Всего	40		

## **5. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

### **5.1. Образовательные технологии**

Реализация различных видов учебной работы при изучении обучающимися дисциплины, 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 направлению подготовки 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 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, решения ситуационных задач и кейс-ситуаций.

### **5.2. Лицензионное программное обеспечение**

В образовательном процессе при изучении дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение:

1. ОС Microsoft Windows 7 (лицензии Microsoft Open License (Value) Academic).
2. Microsoft Office 2007 (лицензии Microsoft Open License (Value) Academic)
3. Kaspersky Endpoint Security (лицензия IC1C-200323-080435-420-499 до 04.04.2021).
4. СПС Консультант Плюс (договор №ИП20-92 от 01.03.2020).
5. Контент-фильтрация (договор с ООО «СкайДНС» Ю-04056 от 14 января 2020 года).
6. Система тестирования INDIGO (лицензия №54736 от 07.09.2018).

### **5.3. Современные профессиональные базы данных**

В образовательном процессе при изучении дисциплины используются следующие современные профессиональные базы данных:

Электронно-библиотечная система «Университетская Библиотека Онлайн» - <https://biblioclub.ru/>.

Научная электронная библиотека - [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru).

Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - <https://www.scopus.com>.

Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science - <https://apps.webofknowledge.com>

Архив научных журналов НП Национальный Электронно-Информационный Консорциум (НЭИКОН) ([arch.neicon.ru](http://arch.neicon.ru))

Научная библиотека открытого доступа - <https://cyberleninka.ru>

База данных ScienceDirect содержит более 1500 журналов издательства Elsevier, среди

них издания по экономике и эконометрике, бизнесу и финансам, социальным наукам и психологии, математике и информатике. Коллекция журналов Economics, Econometrics and Finance -<https://www.sciencedirect.com/#open-access>.

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

#### **5.4. Информационные справочные системы**

Изучение дисциплины сопровождается применением информационных справочных систем:

1. СПС Консультант Плюс (договор №ИП20-92 от 01.03.2020).

#### **6. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению**

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 с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации успеваемости, утверждённое приказом ректора от 19.09.2019г. № 218 о/д и включает в себя системы оценок:

- 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»;
- 2) «зачтено», «не зачтено».

#### **7. Основная и дополнительная учебной литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины**

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

1. Баранников, А.Ф. Теория организации : учебник / А.Ф. Баранников. – Москва : Юнити, 2015. – 700 с. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114553> . – Библиогр.: с. 626-629. – ISBN 5-238-00695-0. – Текст : электронный.

##### **7.2. Дополнительная учебная литература**

1. Михненко, П.А. Теория менеджмента : учебник : [16+] / П.А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва : Университет Синергия, 2018. – 520 с. : ил. – (Легкий учебник). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0342-2. – Текст : электронный.

2. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : [16+] / Новосибирский государственный технический университет. – 2-е изд., перераб. и доп. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 705 с. : ил., табл. – (Учебники НГТУ). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575497> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7782-2802-3. – Текст : электронный.

3. Теория организации. Организация производства: интегрированное учебное пособие / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков и др. ; под общ. ред. А.П. Агаркова. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 271 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115770> . –

Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-01583-0. – Текст : электронный.

4. Акулов, В.Б. Теория экономической организации : учебное пособие / В.Б. Акулов. – Москва : Флинта, 2017. – 244 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103306> . – ISBN 978-5-9765-1174-3. – Текст : электронный.

### **7.3. Электронные образовательные ресурсы**

1. Коллекция Федерального центра информационно-образовательных ресурсов ФЦИОР: <http://fcior.edu.ru/>

2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов: <http://schoolcollection.edu.ru>.

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

4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>

### **8. Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

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

<http://window.edu.ru/> - Единое окно доступа к информационным ресурсам.

[https://elibrary.ru/title\\_about.asp?id=26654](https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26654) - Бизнес, менеджмент и право.

<http://www.dis.ru/manag/> - Менеджмент в России и за рубежом.

<http://www.gfso.ru/internet-dlya-predprinimatelej-ssylki-dlja-biznesa> Интернет-ресурсы для предпринимателей.

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

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

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

<http://www.managment.aanet.ru> – Библиотека менеджмента.

<http://www.pragmatist.ru> – Энциклопедия менеджмента.

<http://infomanagement.ru> - Информационный сайт «Info Management».

<http://quality.eur.ru> – Менеджмент качества из первых рук – ISO 9000, ISO – 9001.

<http://www.businessstest.ru> - «Деловые тесты».

<http://testme.org.ua> - «Тесты».

<http://enbv.narod.ru> - «Библиотека Воеводина» (библиотека книг по экономике, управлению персоналом).

<http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система «Россия».

<http://www.zhuk.ru> статьи журнала Управление компанией.

<http://www.dic.academic.ru> - Академик. Словари и энциклопедии.

<http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека.

<http://biblioclub.ru> - Базовая коллекция ЭБС «Университетская библиотека online».

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

Для изучения дисциплины используется любая мультимедийная аудитория. 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 не ниже 1.6.GHz, оперативная память – 1 Gb, интерфейсы подключения: USB, audio, VGA).

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.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплин.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

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 ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ВХОДНОГО,  
ТЕКУЩЕГО, РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ И  
МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ЕЕ ОСВОЕНИЮ**

**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ  
(Б1.Б.16)**

По направлению подготовки  
Направленность подготовки  
Квалификация (степень) выпускника  
(уровень направления подготовки)  
Форма обучения

**38.03.02 Менеджмент  
Менеджмент организации  
бакалавр  
очная**

## **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 «Теория организации».

**Оценочные средства** предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Теория организации». 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 и заданий к экзамену.

**Структура и содержание заданий** – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Теория организации».

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

**Объектом оценивания** является способность проектировать организационные структуры,

**Результатами освоения** дисциплины являются:

**Знать:**

- 3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации;
- 3.2 - принципы построения организационных структур управления;
- 3.3 - процесс проектирования организационных систем;
- 3.4 - основы функционирования организации как системы управления.

**Уметь:**

- У.1 - применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании организационных систем;
- У.2 - классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации;
- У.3 - проектировать основные элементы организационных систем.
- У.4 - использовать знания об основах функционирования организации как системы управления.

**Владеть:**

- В.1 - основным понятийным аппаратом в области теории организации;
- В.2 - навыками анализа организационных структур;
- В.3 - навыками оценки эффективности проектирования организационных систем.
- В.4 - владеть основами функционирования организации как системы управления.

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

Раздел дисциплины	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>
<b>Раздел 1. Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли</b>								
Раздел 1	Тема 1.1. Концепция организации и организаторского явления	ОПК-3.1.1/2/3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (в части проектирования организационных структур)	Знание основного понятийного аппарата в области теории организации. Умение применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании организационных систем	Т1	КС	КЗ1	Э
	Тема 1.2. Классическая теория организации	ОПК-3.1.1/2/3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (в части проектирования организационных структур)	Знание основного понятийного аппарата в области теории организации. Умение применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании организационных систем		КС	КЗ1	Э
	Тема 1.3. Школа человеческих отношений и ее развитие	ОПК-3.1.1/2/3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия,	Знание основного понятийного аппарата в области теории организации. Умение применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании		КС	КЗ1	Э

			распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (в части проектирования организационных структур)	организационных систем				
	Тема 1.4. Современные подходы к теории организации	ОПК-3.1.1/2/3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (в части проектирования организационных структур)	Знание основного понятийного аппарата в области теории организации. Умение применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании организационных систем. Владение основным понятийным аппаратом в области теории организации.		КС РСЗ	К31	Э
<b>Раздел 2. Исследование и проектирование организации как системы</b>								
Раздел 2	Тема 2.1. Организация как система	ОПК-3.1.1/2/3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (в части проектирования организационных структур)	Знание принципов построения организационных структур управления. Умение классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации. Владение навыками анализа организационных структур.		КС РСЗ РКС	К32	Э
	Тема 2.2. Закономерности функционирования, развития организационных систем	ОПК-3.1.1/2/3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и	Знание принципов построения организационных структур управления. Умение классифицировать организационные структуры и анализировать типы		КС РСЗ РКС	К32	Э

		осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (в части проектирования организационных структур)	организаций в зависимости от критериев классификации. Владение навыками анализа организационных структур.				
Тема 2.3. Анализ организационной структуры	ОПК-3.1.1/2/3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (в части проектирования организационных структур)	Знание принципов построения организационных структур управления. Умение классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации. Владение навыками анализа организационных структур.		КС РСЗ РКС	К32	Э
Тема 2.4. Проектирование организационных систем	ОПК-3.1.1/2/3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (в части проектирования организационных структур)	Знание процесса проектирования организационных систем. Умение проектировать основные элементы организационных систем. Владение навыками оценки эффективности проектирования организационных систем.		КС РСЗ	К32	Э
<b>Раздел 3. Основы функционирования организации как системы управления</b>							
Раздел 3	Тема 3.1. Организация в разных ее проявлениях	ОПК-3.1.1/2/3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами	Знание основ функционирования организации как системы управления. Умение использовать знания об основах функционирования		КС РСЗ РКС	К33  Э

			организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (в части проектирования организационных структур)	организации как системы управления. Владение основами функционирования организации как системы управления.				
Тема 3.2. Организация и управление	ОПК-3.1.1/2/3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (в части проектирования организационных структур)	Знание основ функционирования организации как системы управления. Умение использовать знания об основах функционирования организации как системы управления. Владение основами функционирования организации как системы управления.		КС	КЗЗ	Э	

### **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 «Теории организации» 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 текущего контроля**

Текущий контроль проводится в разрезе оценки компетенций, предусмотренных в РПД – 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, У.1, У.2, У.3, У.4, В.1, В.2, В.3, В.4.

##### **6.2.1.1. Примерная тематика фронтального опроса по теме 1.1 «Концепция организации и организаторского явления» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1 - 3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации**

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

##### **6.2.1.2. Примерная тематика фронтального опроса по теме 1.2 «Классическая теория организации» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1 - 3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации**

1. Сформулируйте основные положения школы научного управления об организации.
2. Каковы основные положения административной теории организации?

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

**6.2.1.3. Примерная тематика фронтального опроса по теме 1.3 «Школа человеческих отношений и ее развитие» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1 - 3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации**

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

**6.2.1.4. Примерная тематика фронтального опроса по теме 1.4 «Современные подходы к теории организации» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1 - 3.1 - основной понятийный аппарат в области теории организации**

1. Определите теоретические положения школы принятия решений в теории организации.
2. Опишите теоретические положения модели организации по Саймону.
3. Определите содержание и роль таких понятий, как «экономический человек» и «административный человек» в теории организации.
4. Определите содержание теории группировки Томпсона.
5. Определите понятия системного эффекта в теории организации.
6. Согласны ли вы с утверждением, что теория систем имеет органически тесные связи с теорией организации? Аргументируйте свой ответ и приведите пример.
7. Опишите характерные черты социальной системы, и в результате чего формируется эта система.
8. Каково значение понятия открытой системы в теории организации?
9. Определите основные принципы системного подхода к теории организации.
10. Определите основные положения интеграционного подхода к теории организации.
11. В чем сущность ситуационного подхода к теории организации?
12. Определите основные положения подхода организационного развития к теории организации.
13. Определите понятия: организационное развитие, деловое развитие, рыночное развитие. Сформулируйте различие и сходство этих понятий.
14. Согласны ли вы с мнением, что большинство участников и подразделений организации находятся в оппозиции любым организационным переменам? Дайте обоснованный ответ.

**6.2.1.5. Примерная тематика фронтального опроса по теме 2.1 «Организация как система» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1 – 3.2 - принципы построения организационных структур управления**

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

**6.2.1.6. Примерная тематика фронтального опроса по теме 2.2 «Закономерности функционирования, развития организационных систем» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1 – 3.2 - принципы построения организационных структур управления**

1. Дайте характеристику системе законов функционирования организации.
2. Каково действие закона соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта применительно к социальным организациям?
3. Каково действие закона приоритета целого над частью в теории организации?
4. В чем сущность закона учета системы потребностей?
5. Проанализируйте действие закона синергии в теории организации.
6. Охарактеризуйте важности закона самосохранения в деятельности организации.
7. Определите связь между законом самосохранения и понятием адаптации организации.
8. Определите связь между понятием жизненного цикла организации и действием закона самосохранения.
9. Определите понятие развития в теории организации.
10. Проанализируйте принципы действия закона развития в теории организации.
11. Охарактеризуйте действия частных, статических и менее важных законов организации.
12. В чем важность закона состязательности персонала управления организацией?
13. Охарактеризуйте действия закона пропорциональности и композиции.
14. В чем суть закона информированности и упорядоченности?
15. Проанализируйте проблемы экономической теории информации.
16. В чем суть закона анализа и синтеза в деятельности организации?
17. Определите признаки классификации принципов организации.
18. Проанализируйте структурные принципы организации.
19. Проанализируйте процессуальные принципы организации.
20. Проанализируйте принципы конечного результата в деятельности организации.
21. Определите общие принципы организации.
22. Проанализируйте ситуационные принципы организации.
23. Определите суть действия принципов статической и динамической организаций.
24. В чем суть действия принципов формирования процесса организации?
25. Проанализируйте действие принципов рационализации деятельности организации.
26. В чем суть действия скалярного принципа строения организации?
27. Дайте краткую характеристику основных стадий жизненного цикла организации.
28. Каково соотношение типа управления и этапов жизненного цикла организации?
29. Каковы методы управления организацией на различных этапах жизненного цикла.

**6.2.1.7. Примерная тематика фронтального опроса по теме 2.3 «Анализ организационной структуры» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1 – 3.2 - принципы построения организационных структур управления**

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

**6.2.1.7. Примерная тематика фронтального опроса по теме 2.4 «Проектирование организационных систем» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1 – 3.3 - процесс проектирования организационных систем**

1. Определите понятие проектирования организационных систем.
2. Охарактеризуйте контекстуальные переменные в качестве системного проектирования организационных систем.
3. Схематично определите влияние размера организации в системном проектировании организационных систем.
4. Проанализируйте методологию проектирования организационных систем.
5. Перечислите пункты содержания, этапы и элементы процесса проектирования организационных систем.
6. Назовите подходы к анализу методологии оценки эффективности проектирования.

**6.2.1.8. Примерная тематика фронтального опроса по теме 3.1 «Организация в разных ее проявлениях» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1 – 3.4 - основы функционирования организации как системы управления**

1. Почему анализ транзакционных издержек рыночной экономики ведет к тому, чтоб теоретически оправдать присутствие организаций в этой экономике?
2. В чем суть и цели стратегии снижения транзакционных издержек для организации?
3. В чем заключается экономическое значение организационной культуры для современного менеджмента организации?
4. Проанализируйте методологию классификации хозяйственных организаций.
5. Охарактеризуйте современные организационно-правовые формы хозяйственных организаций в России и за рубежом.
6. Дайте определение понятия социальной организации.
7. Схематично определите социальную систему деятельности человека в менеджменте.
8. Проанализируйте общую схему ответственности менеджмента организации.
9. Определите понятие неформальной организационной культуры.
10. Согласны ли вы с утверждением, что организационная культура — мощный инструмент лидерства в организации?

**6.2.1.9. Примерная тематика фронтального опроса по теме 3.2 «Организация в разных ее проявлениях» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1 – 3.4 - основы функционирования организации как системы управления**

1. Почему представители управленческих школ концентрируют внимание на выявлении и установлении функциональных отношений менеджмента?
2. В чем сущность четырехмерной модели управления организацией?
3. Какое содержание имеет механизм управления организацией?
4. В чем разница между циклом и цикличностью процесса управления?
5. Проанализируйте состав общей схемы действий и процедур процесса управления.

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

**6.2.2.10. Примерная тематика докладов для круглого стола по теме 1.1 «Концепция организации и организаторского явления» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2 - У.1 - применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании организационных систем**

#### Семинар № 1

1. Концепция организации и организаторского явления.

**6.2.2.11. Примерная тематика докладов для круглого стола по теме 1.2 «Классическая теория организации» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2 - У.1 - применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании организационных систем**

#### Семинар № 2

1. Классическая теория организации.

**6.2.2.12. Примерная тематика докладов для круглого стола по теме 1.3 «Школа человеческих отношений и ее развитие» для оценки сформированности уровня**

**компетенции ОПК-3.1.1/2 - У.1 - применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании организационных систем**

#### **Семинар № 3**

1. Неоклассическая школа.
2. Школа человеческих отношений.
3. Школа поведенческих наук.

**6.2.2.13. Примерная тематика докладов для круглого стола по теме 1.4 «Современные подходы к теории организации» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2 - У.1 - применять основной понятийный аппарат в области теории организации при проектировании организационных систем**

#### **Семинар № 4**

1. Школа принятия решений.
3. Системный подход.
3. Интеграционный подход в теории организации.
4. Ситуационный подход.
5. Подход организационного развития к теории организации.

**6.2.2.14. Примерная тематика докладов для круглого стола по теме 2.1 «Организация как система» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2 - У.2 - классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации**

#### **Семинар № 5**

1. Функционирование организации как системы.
2. Организация и организационные отношения.
3. Системный анализ функционирования организации.
4. Организация как социотехническая система.

**6.2.2.15. Примерная тематика докладов для круглого стола по теме 2.2 «Организация как система» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2 - У.2 - классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации**

#### **Семинар № 6**

1. Система законов функционирования организации.
2. Общие, динамические, основополагающие законы организации.
3. Частные, статические, менее важные законы организации.
4. Система принципов функционирования организации.
5. Первая, вторая, третья и четвертая классификации принципов организации.

#### **Семинар № 7**

1. Жизненный цикл организации: жизненный цикл продукции; этапы жизненного цикла; организационная диагностика; управленческое консультирование.
2. Организационные изменения и развитие организации.
3. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации.
4. Взаимосвязь жизненных циклов продуктов, товаров, услуг и учет основных характеристик развития организации в ходе планирования организационных изменений.

**6.2.2.16. Примерная тематика докладов для круглого стола по теме 2.3 «Анализ организационной структуры» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2 - У.2 - классифицировать организационные структуры и анализировать типы организаций в зависимости от критериев классификации**

#### Семинар № 8

1. Принципы построения организационных структур управления.
2. Критерии классификации организационных структур управления.
3. Анализ типов организаций в зависимости от критериев классификации.

**6.2.2.17. Примерная тематика докладов для круглого стола по теме 2.4 «Проектирование организационных систем» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2 - У.3 - проектировать основные элементы организационных систем**

#### Семинар № 11

1. Содержание, этапы и элементы процесса проектирования организационных систем.
2. Проектирование организационных систем.

#### Семинар № 12

1. Методология проектирования организационных систем.
2. Процесс проектирования организационных систем.
3. Оценка методологии и эффективности проектирования организационных систем.

**6.2.3.1. Комплект ситуационных задач по теме 1.4 «Современные подходы к теории организации» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2/3 - В.1 - основным понятийным аппаратом в области теории организации**

#### Семинар № 4

Задание 1. «Модель организационного принятия решений».

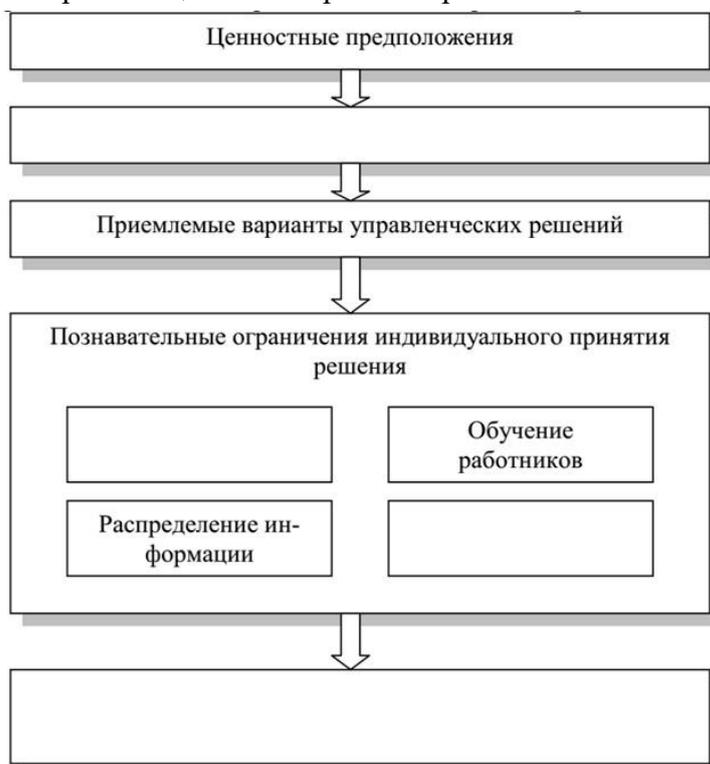


Рисунок - Модель организационного принятия решений

Задания:

1. Укажите отсутствующие элементы в модели организационного принятия решений, разработанной в рамках теории административного поведения (Рисунок).
2. Дайте краткую характеристику каждого из элементов.

Задание 2. «Универсальная теория формирования организаций».



Рисунок - Модель организации по теории Гласиер

Задания:

1. Укажите отсутствующие элементы в модели организации, предложенной в рамках универсальной теории формирования организаций (Рисунок).
2. Дайте краткую характеристику каждого из элементов.

Задание 3. «Тенденция развития организационных структур».

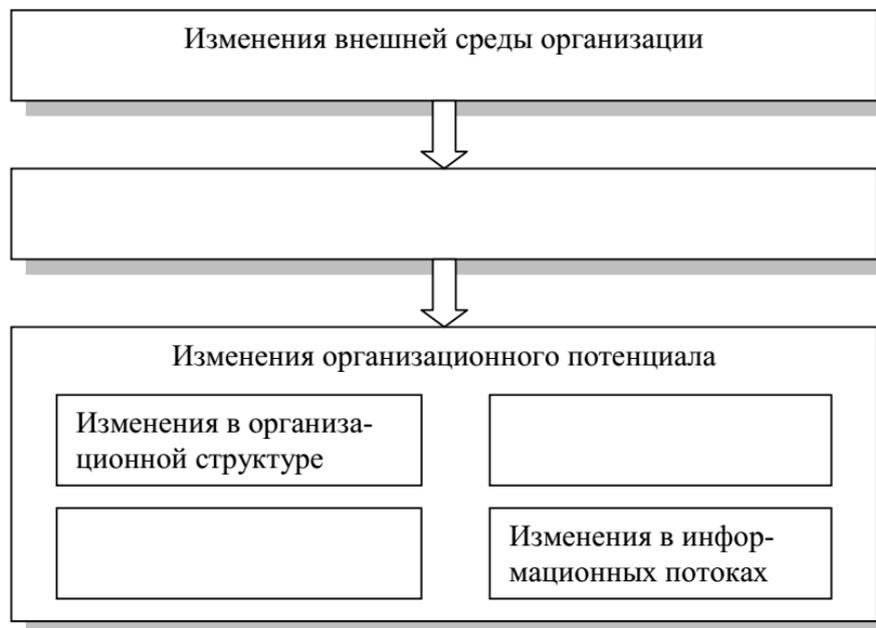


Рисунок - Схема тенденции развития организационных структур

Задания:

1. Укажите отсутствующие элементы, заполнив пропуски на рисунке.
2. Дайте краткую характеристику каждого из элементов.

**6.2.3.2. Комплект ситуационных задач по теме 2.1 «Организация как система» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2/3 - В.2 - навыками анализа организационных структур**

**Семинар № 5**

Задание 4. «Препятствия к делегированию».

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

Задания:

1. Составьте перечни препятствий для делегирования со стороны руководителя и со стороны подчиненного, заполните пропуски в таблице.
2. Определите способы преодоления указанных препятствий для эффективного делегирования.

**6.2.3.2. Комплект ситуационных задач по теме 2.2 «Закономерности функционирования, развития организационных систем» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2/3 - В.2 - навыками анализа организационных структур**

**Семинар № 7**

Задание 5 «Жизненный цикл организации».

Характеристики стадий жизненного цикла

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

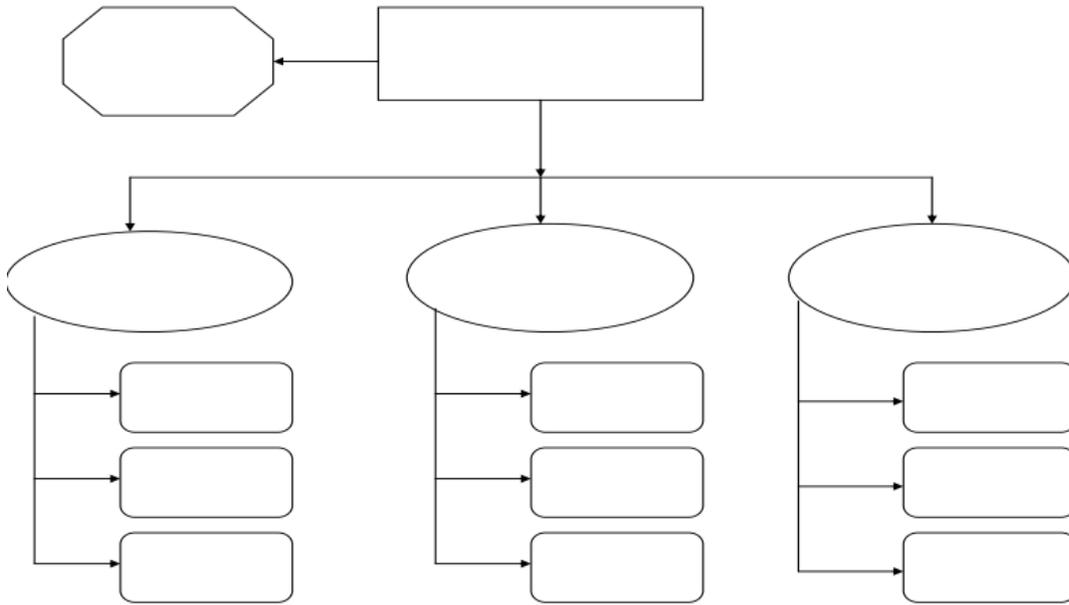
Задание:

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

**6.2.3.3. Комплект ситуационных задач по теме 2.3 «Анализ организационной структуры» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2/3 - В.2 - навыками анализа организационных структур**

**Семинар № 8**

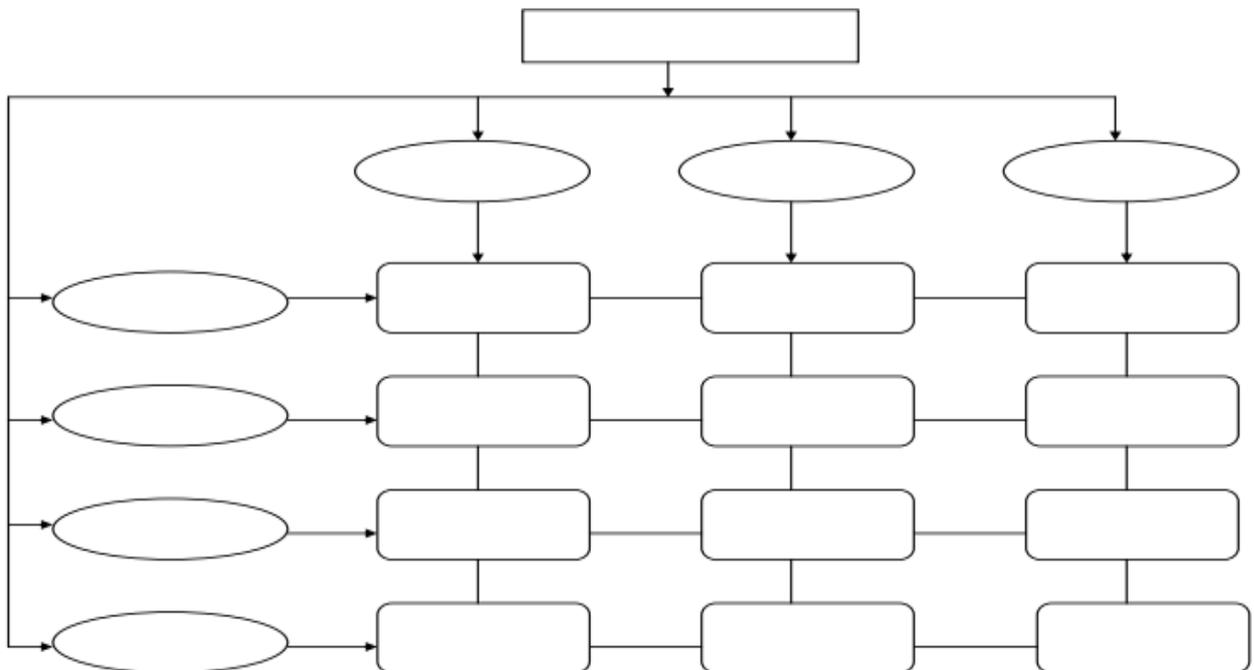
Задание 6. «Дивизиональная структура организации, ориентированная на различные виды продукции».



Задания:

1. Заполните пропуски на рисунке.
2. Приведите пример подобной структуры из зарубежной или отечественной практики.

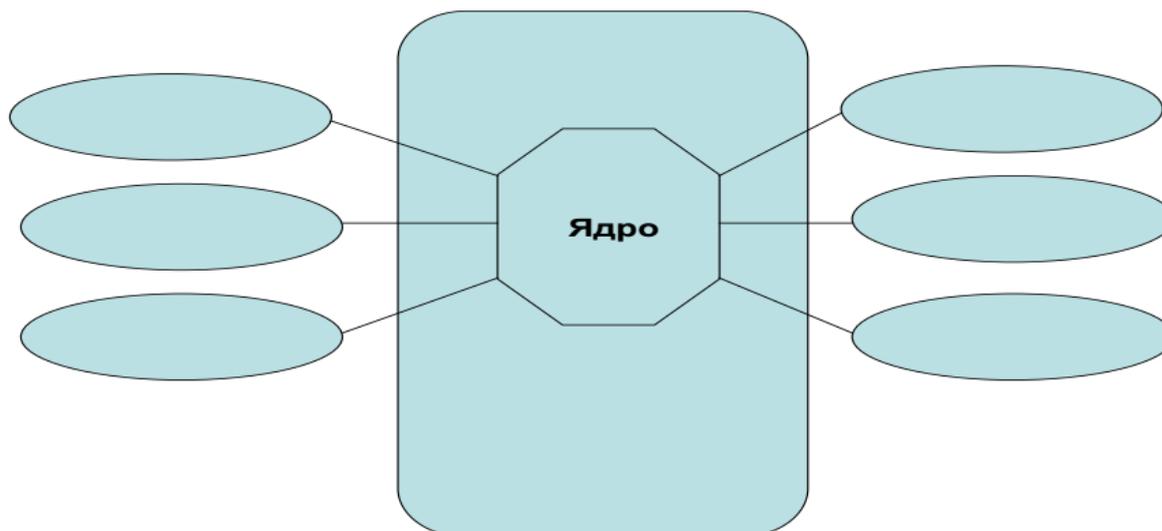
Задание 7. «Матричная структура организации».



Задания:

1. Заполните пропуски на рисунке.
2. Приведите пример подобной структуры из зарубежной или отечественной практики.

## Задание 8. «Структура динамической сети».



Задания:

1. Заполните пропуски на рисунке.
2. Приведите пример подобной структуры из зарубежной или отечественной практики.

**6.2.3.4. Комплект ситуационных задач по теме 2.4 «Проектирование организационных систем» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2/3 - В.3 - навыками оценки эффективности проектирования организационных систем**

#### Семинар № 9-10

Задание 9. «Проектирование организационной структуры».

I. Объект исследования: организация согласно варианту (таблица 1).

II. Нужно выяснить следующие аспекты:

2.1. Наименование, отрасль деятельности, размер, а также, миссия (удовлетворение неких потребностей) и главная цель (получение прибыли, завоевание власти и др.).

2.2. Форма собственности организации (частная, государственная, муниципальная, иная).

2.3. Организационно-правовая форма организации:

2.3.1. Коммерческая или некоммерческая организация.

2.3.2. Если коммерческая, то:

- хозяйственное товарищество или общество (конкретно - АО, ООО, полное товарищество и др.),

- производственный кооператив, - государственное или муниципальное унитарное предприятие.

2.3.3. Если некоммерческая, то:

- общественное или религиозное объединение;

- фонд;

- государственная корпорация;

- учреждение;

- потребительский кооператив;

- некоммерческое партнерство;

- автономная некоммерческая организация;

- объединение юридических лиц (ассоциация или союз).

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

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

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

2.10. Факторы внешней среды организации:

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

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

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

2.11.1. Если механистическая, то:

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

2.12. Проявление законов организации:

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

2.12.2. Закон инновации: организация всегда осуществляет нововведения.

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

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

2.12.5. Закон единства: единство анализа и синтеза объективно.

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

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

2.13. Наличие участия организации в интеграционных образованиях:

в ассоциации или союзе; в корпоративном объединении (корпорация, холдинг, консорциум, концерн);

в монополистическом объединении (конгломерат, картель, синдикат, трест);

в международном объединении (транснациональная корпорация (ТНК), международная организация, совместное предприятие).

2.14. Выяснить тип организационных отношений.

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

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

1. Предложить рекомендации по развитию организации

Таблица 1 – Варианты расчетно-графической работы

1	Предприятие по производству молочных продуктов
2	Флодоовощная база
3	Предприятие по ремонту теле, видео аппаратуры
4	Предприятие розничной торговли бытовой техникой
5	Предприятие ЖКХ
6	Строительная организация
7	Предприятие по автотранспортной перевозке пассажиров
8	Автозаправочная станция
9	Предприятие по изготовлению мебели
10	Предприятие по ремонту и пошиву одежды

11	Парикмахерская
12	Предприятие по производству одноразовой посуды
13	Обувной магазин
14	Предприятие по производству мясоконсервной продукции
15	Предприятие по производству фурнитуры для мебели
16	Магазин тканей
17	Конструкторское бюро по проектированию жилых зданий
18	Рекламное агентство
19	Предприятие по производству хлебопродуктов
20	Нотариальная контора
21	Интернет кафе
22	Колледж
23	Кафе
24	Теплица по выращиванию цветов
25	Магазин видеопродукции
26	Ателье по пошиву одежды
27	Предприятие по перевозке грузов
28	Коммерческое высшее образовательное учреждение
29	Редакция газеты
30	Мастерская по изготовлению обуви
31	Магазин строительных материалов
32	Предприятие оптовой торговли продуктами питания
33	Агентство недвижимости
34	Консалтинговая фирма
35	Автомастерская

**6.2.3.5. Комплект ситуационных задач по теме 3.1 «Организация в разных ее проявлениях» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2/3 - В.4 - основами функционирования организации как системы управления**

**Семинар № 14**

Задание 10. «Сравнительный анализ наиболее распространенных организационно-правовых форм коммерческих организаций».

На официальных интернет-сайтах российских организаций найдите необходимую информацию.

Задание:

1. Составьте таблицу анализа по приведенной ниже форме, сгруппировав анализируемые организации по группам (не менее пяти примеров в каждой группе).
2. Проанализируйте особенности рассматриваемых организаций, сформулируйте выводы по следующим направлениям:
  - общие черты организаций, имеющих одинаковые организационно-правовые формы;
  - наиболее заметные различия организаций, имеющих разные организационно-правовые формы.

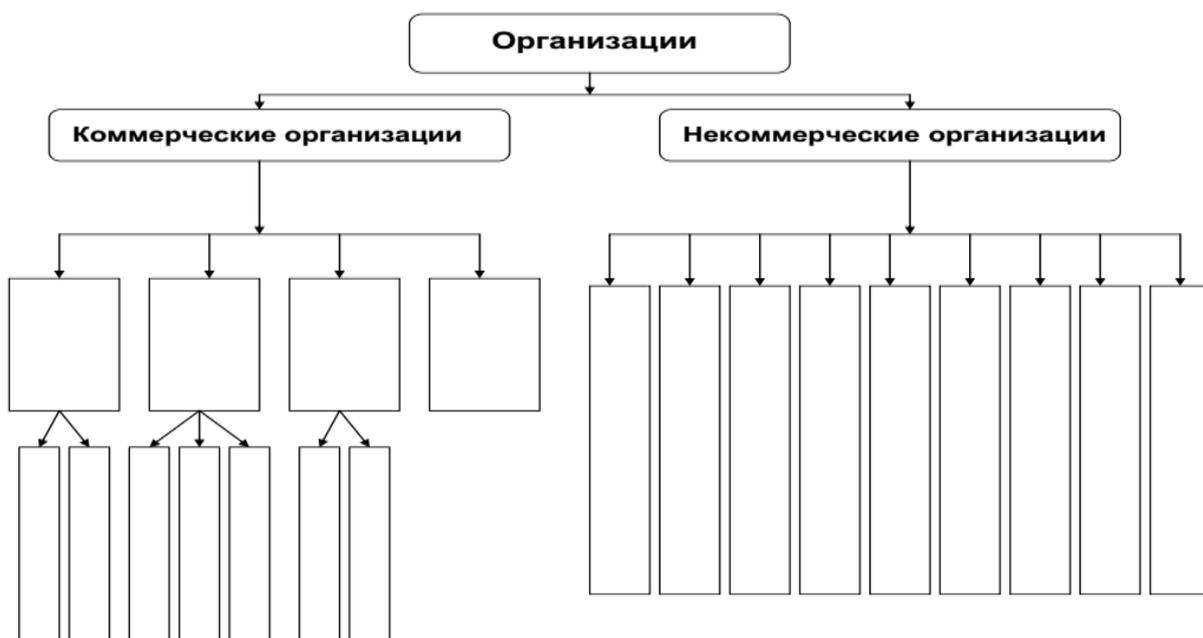
Таблица - Сравнительный анализ наиболее распространенных организационно-правовых форм коммерческих организаций

№ п/п	Официальное название организации	Отрасль, вид деятельности, территориальное размещение	Групповая/единичная организационная форма (указать тип)	Дополнительная информация, раскрывающая особенности ОСУ, специфику системы управления, конкурентные преимущества, форму и степень участия государства в
-------	----------------------------------	---	---	---

				управлении организацией и т.п.
а) акционерные общества (ПАО и АО)				
...				
б) общества с ограниченной ответственностью				
...				
в) государственные (муниципальные) унитарные предприятия				
...				

### Семинар № 16

Задание 11. «Классификация организаций по отношению к прибыли».



Задания:

1. Определите организационно-правовые формы коммерческих организаций и заполните пропуски на рисунке.
2. Определите организационно-правовые формы некоммерческих организаций и заполните пропуски на рисунке.

Задание 12. «Классификация организаций по отношению к имуществу».



Задания:

1. Определите организации, которым имущество принадлежит на праве хозяйственного ведения, и заполните пропуски на рисунке.
2. Определите организации, за которыми имущество закреплено на праве оперативного управления, и заполните пропуски на рисунке.
3. Определите организации, которым имущество принадлежит на праве собственности, и заполните пропуски на рисунке.

#### 6.2.4.1. Комплект кейс-ситуаций по теме 2.1 «Организация как система» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2/3 - В.2 - навыками анализа организационных структур

##### Семинар № 5

Ситуация 1. «Предоставление скидок в компании «Стройматериалы».

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

Во время кризиса после дефолта директор по маркетингу принял решение, что все предложения об уменьшении цены должны представляться ему для утверждения. Это объяснялось необходимостью принятия жестких мер экономии во время кризиса. Данное решение привело к следующим последствиям. Когда во время переговоров обсуждалась

цена, торговый представитель не называл окончательную цену и говорил о необходимости согласования цены с руководством. После переговоров он отправлял по факсу срочное сообщение с подробным описанием обстоятельств сделки для возможно более скорого утверждения директором. Запросы о скидках поступали директору по маркетингу большим потоком. Ему часто приходилось выезжать в командировки, и запросы от представителей стали скапливаться у него на столе. В запросах упоминались имена клиентов, которых он никогда не знал, приводились доводы для скидки, которые казались ему неубедительными. На анализ ситуации и принятие решения у директора по маркетингу уходило еще некоторое время. После принятия решения оно проходило через зональных менеджеров и руководителей филиалов пока не попадало к торговому представителю. Тогда торговый представитель связывался с клиентом, чтобы сообщить окончательное решение о цене. Но часто он слышал в ответ:

«Увы, слишком поздно, мы нашли другого поставщика». Такое положение не замедлило сказаться на выполнении плана по продажам. Когда квартальные отчеты о продажах поступили директору по маркетингу, он был крайне возмущен невыполнением плановых показателей по зонам и филиалам. Он посчитал главной причиной неумение торговых представителей вести переговоры и производить продажи. Тогда он подготовил соответствующее распоряжение об обучении торговых представителей эффективным продажам. Однако система предоставления скидок клиентам осталась прежней.

Задания:

1. Определите проблему, с которой столкнулась данная компания.
2. Оцените степень централизации в компании до кризиса и после.
3. Предложите меры по выходу из создавшейся ситуации и оцените их с точки зрения централизации.

**6.2.4.2. Комплект кейс-ситуаций по теме 2.2 «Закономерности функционирования, развития организационных систем» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2/3 - В.2 - навыками анализа организационных структур**

### Семинар № 6

Ситуация 2. «Рост компании «Дженерал Электрик».

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

Задания:

1. Определите закон, действие которого проявилось в данной ситуации.
  2. Проанализируйте взаимосвязь применяемой стратегии диверсификации «Дженерал Электрик» и действующего закона организации.
- транснациональных корпораций мира. Более того, их усилиями была создана не просто крупная компания, но фирма – новатор. Именно «Сони корпорэйшн» первой запустила в массовое производство транзисторный радиоприемник и создала первый в мире домашний видеоманитофон.

Совместно с голландским концерном «Филипс» разработала и внедрила принципиально новую лазерную технологию звукозаписи.

Начало компании «Сони», тогда еще называвшейся «Токио телекомьюникейшенз инжиниринг корпорэйшн», положила основанная в 1946 г. мастерская по переделке (или тюнингу, как

сказали бы сегодня) радиоприемников. Мало кто мог предвидеть большое будущее этого предприятия, страдавшего от нехватки финансовых ресурсов, не имевшего привлекательных товаров в

#### **6.2.4.3. Комплект кейс-ситуаций по теме 2.2 «Закономерности функционирования, развития организационных систем» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2/3 - В.2 - навыками анализа организационных структур**

##### **Семинар № 7**

Ситуация 3. «Эволюция компании «Сони».

Основателями компании «Сони» по праву считаются Акио Морита и Масару Ибуки. Блестящий тандем А. Мориты, отвечающего за коммерческую сторону дела, и М. Ибуки, технического гения фирмы, превратил маленькую и никому неизвестную компанию в одну из крупнейших своей производственной программе и постоянно опасавшегося вытеснения с рынка более мощными конкурентами.

В конце 50-х годов «Сони» была единственным в Японии производителем магнитофонов и одним из немногих изготовителей транзисторных приемников во всем капиталистическом мире.

Начал складываться тот дух фирмы-новатора, которым впоследствии так гордилась корпорация.

Компания решительно шла по пути специализации. Ее производственное лицо и в те далекие годы определяла бытовая электроника. М. Ибуки так выразил философию компании: «Наше движение началось тогда, когда мы поняли, что мы не те люди, которые могут конкурировать с уже существующими компаниями в выпуске товаров, на которых они специализируются. Мы избрали линию на производство таких вещей, которые ни одна фирма не делала до того». Таким образом, на данном этапе компания «Сони», придерживаясь «нишевой» специализации, успешно справлялась со многими проблемами, типичными для мелкого бизнеса.

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

На этом этапе компанию «Сони» подстерегала еще одна опасность. Дело в том, что специализированные предприятия (каким была компания «Сони») своим возникновением обязаны существованию редких и нетипичных экономических потребностей, но от этого не менее важных.

Фирмы, приспособившиеся к их удовлетворению, процветают. Правда, одновременно они теряют гибкость и способность менять сферу деятельности. Компания «Сони» избрала

иной путь. К этому толкал поразительный успех ее продуктов, каждый раз создававший новый рынок товаров массового спроса. Вначале через год, затем через полгода, а в последнее время – через несколько месяцев после первого появления на рынке их начинали копировать конкуренты. Компания должна была проводить в жизнь наступательную стратегию, открывать новые рынки и захватывать на них максимальную долю. О таких корпорациях говорят, что они «просто вынуждены были стать гигантами». Таким образом, в конце 60-х – начале 70-х годов «Сони корпорэйшн» уверенно заняла одно из первых мест среди производителей бытовой электроники в масштабах всего мира. Так некогда молодая и динамичная фирма завершила свое превращение в крупнейшую корпорацию.

Задания:

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

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

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

Ситуации 4. «Изменение структуры управления «Сан Бэнкс».

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

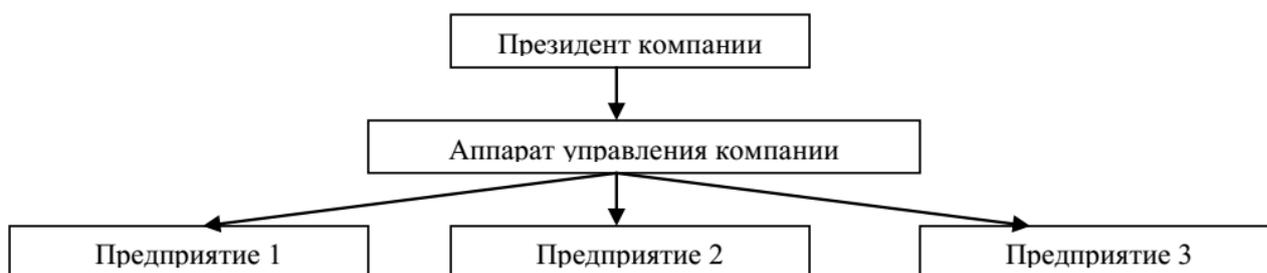


Рисунок 1. Организационная структура до изменения

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



Рисунок 2. Организационная структура после изменения

Задания:

1. Определите принципы организации, которые учитывались или не учитывались в данной ситуации.
2. Предложите свои варианты решения возникших проблем с учетом принципов организации.

**6.2.4.4. Комплект кейс-ситуаций по теме 2.3 «Анализ организационной структуры» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2/3 - В.2 - навыками анализа организационных структур**

### Семинар № 8

Ситуация 5. «Устаревшая структура».

Джек Харви занимает должность в отделе корпоративного планирования крупной компании, ведущей бизнес в области высоких технологий. Хотя большую часть времени он посвящает долгосрочному стратегическому планированию, он был также включен в рабочую группу по реорганизации компании. Президент компании и совет директоров озабочены тем, что их компания теряет положение на рынке из-за своей устаревшей структуры. Будучи экспертом по планированию, Джек убедил рабочую группу, что прежде всего необходимо точно определить, какой тип структуры они имеют на сегодня, затем проанализировать внешние условия, в которых компания работает теперь и будет работать в будущем, а затем уже разрабатывать соответствующую организационную структуру. На первом этапе группа обнаружила, что компания построена по классической бюрократической модели. На втором этапе выяснилось, что компании предстоит участвовать в конкуренции в высоко динамичной, быстро растущей и крайне неопределенной внешней среде, которая требует от нее большой гибкости и умения откликаться на изменения.

Задание:

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

Ситуация 6. «Диапазон контроля».

В отделе работало семь человек: один начальник и шесть его подчиненных. Через некоторое время число выполняемых функций в отделе значительно увеличилось, объем работы также возрос. Руководство организации приняло решение об увеличении штатной

численности отдела путем добавления одной должности заместителя начальника отдела и трех должностей рядовых работников.

Задания:

1. Нарисуйте схему организационной структуры отдела до увеличения штатной численности и определите диапазон контроля начальника отдела.
2. Нарисуйте схему организационной структуры отдела после увеличения штатной численности;
3. Определите диапазоны контроля начальника отдела и его заместителя, сравните полученные значения;
4. Нарисуйте схему организационной структуры отдела после увеличения штатной численности так, чтобы диапазон контроля начальника отдела был не больше диапазона контроля его заместителя.

**6.2.4.4. Комплект кейс-ситуаций по теме 3.1 «Организация в разных ее проявлениях» для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1/2/3 - В.4 - основами функционирования организации как системы управления**

#### **Семинар № 16**

Ситуация 7. «Ситуация: организационная культура «Сони».

Наиболее важной задачей менеджеров компании «Сони» является создание обстановки сотрудничества между рабочими и администрацией, формирование в сознании работающих отношения к корпорации как к родной семье. Менеджеры делают все для того, чтобы работники почувствовали, что они – члены большой, дружной семьи. Инженерно-технические работники на предприятиях «Сони» имеют такую же униформу, как и рабочие. Они обедают в кафе за одними столиками. Ни один управляющий в компании не имеет отдельного кабинета. Все руководители находятся вместе со своими подчиненными в одном помещении. Каждое утро мастера проводят беседы с рабочими перед началом смены, дают им инструкции. Мастера интересуются здоровьем подчиненных и членов их семей. Выясняют, нет ли у рабочих проблем, которые можно решить с помощью администрации. Все молодые инженеры в компании начинают свой трудовой путь на конвейере для того, чтобы на практике познакомиться с технологическим процессом и получить представление о своем месте в нем. Еженедельно выходит в свет внутрифирменная газета, где помещается информация о вакансиях. Такой подход, с одной стороны, предоставляет работникам возможность найти более подходящую работу внутри компании, а с другой – выявляет менеджеров, с которыми люди не хотят работать. В компании «Сони» уважительно относятся к различиям во мнениях. Там считают, что разные мнения помогают находить истину и двигать компанию вперед. В компании «Сони» разработан манифест – «Дух Сони», в котором сказано: «Сони» – компания-пионер, которая никогда не будет в отступающих. Путь пионера полон трудностей, но работников «Сони» всегда будет гармонично и тесно связывать радость участия в творческом труде и гордость тем, что они вкладывают свои уникальные таланты в достижение этой цели. В компании «Сони» работники постоянно стремятся вносить рационализаторские предложения, которые существенно поощряются. Если работники фирмы сталкиваются с незнакомыми ситуациями, то они следуют принципу: «Действуй, не дожидаясь команды». Таким образом, работники приучаются к самостоятельности в решении производственных вопросов. Если в компании случается брак, то ищут причину, а не виновного. Высшие руководители, полагаясь на добросовестность руководителей среднего звена, занимаются планированием и перспективами развития компании. В «Сони» нет жесткой регламентации обязанностей, все работают как в семье – делают то, что необходимо.

Традицией компании является обязательное присутствие высших руководителей на торжественных обедах по случаю годовщины создания компании или других

знаменательных событий, которые проводятся за счет компании. Кроме того, если в компании складывается тяжелое положение, то в первую очередь заработную плату сокращают у высших руководителей и только потом у руководителей среднего звена и в последнюю очередь у рабочих.

Задания:

1. Проанализируйте организационную культуру компании «Сони» и определите основные ценности, исповедуемые данной компанией.

2. Определите пути и средства формирования корпоративной культуры компании «Сони».

## **6.2.5 Примерные (типовые) оценочные или иные материалы для проведения рубежного контроля для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-3.1.1**

### **6.2.5.1. Примерные (типовые) оценочные или иные материалы для проведения рубежного контроля по разделу 1 «Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли»**

Рубежный контроль по разделу 1 осуществляется в форме тестирования на предлагаемые примерные (типовые) контрольные задания КЗ1 для проверки сформированности планируемого результата освоения дисциплины 3.1. Содержание конкретного контрольного задания КЗ1 формируется преподавателем самостоятельно на основе тестовых заданий в форме 20 вопросов, используемых при изучении раздела 1.

Развитие теории организации включает:

три этапа

шесть этапов

четыре этапа

пять этапов

Одной из самых древних и устойчивых социальных организаций является

семья

община

народность

род

К принципам родовой и племенной организации в первобытную эпоху не относится

наследование управленческой власти

свобода высказывания на родовом или племенном собрании

избрание военных предводителей из числа уважаемых членов рода, племени

участие в собраниях всех взрослых мужчин и часто женщин

Первичной социально-экономической ячейкой в античных рабовладельческих демократиях (афинской, римской) были

демы

бонды

общие собрания

альтинги

Согласно учению Платона, тимократия – это правление

худших

лучших

сильных

имущих

Характеристику пяти форм организации правления привел в своих трудах

Платон

Сократ

Аристотель

Августин

Принципы демократического управления сформулировал мыслитель античного мира

Аристотель

Сократ

Платон

Августин

Авторитаризм – это форма управления, при которой власть принадлежит привилегированному знатному меньшинству

олигархам

илотам

демархам

Объединение ремесленников определенной профессии в пределах данного города – это цех

мануфактура

латифундия

фабрика

На смену цеховой форме организации пришла

мануфактура

кооперация

фабрика

поместье

Тенденция к сращиванию банковского и промышленного капитала, т.е. образованию финансового капитала, появилась к

концу XIX в.

началу XIX в.

середине XIX в.

началу XX в.

Бюрократическую модель организации разработал

М. Вебер

Г. Саймон

Т. Парсонс

И. Бернард

Организационные отношения могут быть

здорового смысла, взаимного уничтожения, заранее спроектированного взаимодействия

здорового смысла, импульсивные, заранее спроектированного взаимодействия

взаимного понимания, взаимного непонимания

заранее спроектированного взаимодействия, случайного характера

К структурным организационным отношениям относятся

воздействия и взаимодействия, противодействия  
межорганизационные и внутриорганизационные  
последовательные и параллельные, смешанные  
зависимые и независимые, нейтральные

В основе организационных отношений лежит  
порядок  
связь  
зависимость  
процесс

Иерархическая схема основана на схеме  
«колесо»  
«звезда»  
линейной  
кольцевой

Штабная схема основана на схеме  
«звезда»  
«колесо»  
линейной  
кольцевой

В основе матричной схемы лежат схемы  
«линия», «кольцо»  
«линия», «звезда»  
«звезда», «колесо»  
«штабная», «звезда»

Гибкость организационной структуры организации определяет(-ют) \_\_\_\_\_ уровень  
(уровни)  
средний  
высший  
низший  
высший и низший

Миссия организации формируется на этапе жизненного цикла организации  
коллективности  
предпринимательства  
формализации и управления  
выработки структуры

Упор на эффективность инноваций и стабильность делается на этапе жизненного цикла  
организации  
формализации и управления  
коллективности  
предпринимательства  
выработки структуры

Организация находится в стадии становления, цели являются еще качественными на этапе  
жизненного цикла организации  
предпринимательства

формализации и управления  
 коллективности  
 выработки структуры

Экспансия, дифференциация и, возможно, диверсификация – отличительные признаки  
 стадии жизненного цикла организации, называемого  
 ранней зрелостью  
 отрочеством  
 расцветом сил  
 полной зрелостью

Модель, в которой организация представлена как трудовой процесс, известна под названием  
 тейлоризм  
 бюрократическая  
 социотехническая  
 механистическая

Модель организации, характерной чертой которой является рационализация поведения  
 человека в коллективе, известна под названием  
 бюрократическая  
 тейлоризм  
 социотехническая  
 интернационалистская

Учета всех ключевых элементов (внутренних и внешних), влияющих на принятие решений,  
 требует подход в исследовании организаций  
 системный  
 комплексный  
 аспектный  
 функциональный

#### **6.2.5.2. Примерные (типовые) оценочные или иные материалы для проведения рубежного контроля по разделу 2 «Исследование и проектирование организации как системы»**

Рубежный контроль по разделу 2 осуществляется в форме тестирования на  
 предлагаемые примерные (типовые) контрольные задания К32 для проверки  
 сформированности планируемого результата освоения дисциплины 3.2. и 3.3 Содержание  
 конкретного контрольного задания К32 формируется преподавателем самостоятельно на  
 основе тестовых заданий в форме 20 вопросов, используемых при изучении раздела 2.

Организацию как специфическую социальную систему, развивающуюся в соответствии с  
 собственными закономерностями, представляет модель

«естественной» организации  
 интернационалистской организации  
 социотехнической организации  
 бюрократической организации

Идею о необходимости системного подхода к изучению организации высказал

А. Богданов

А. Пригожин

П. Керженцев

Д. Гвишиани

Составления приоритетов ключевых элементов и учета наиболее важных элементов при анализе и синтезе организационных образований требует \_\_\_\_\_ подход

- комплексный
- системный
- аспектный
- функциональный

Наибольших затрат ресурсов и времени при исследовании организации требует \_\_\_\_\_ подход

- системный
- комплексный
- аспектный
- функциональный

К признакам системы не относится

- строго ограниченное число элементов
- единство главной цели для всех элементов
- структура и иерархичность
- четко выраженное управление

Свойство синергичности больших систем означает

- однаправленность действий в системе, которая приводит к усилению конечного результата
- появление качественно новых свойств у организационной системы, отсутствующих у ее элементов и не характерных для них
- что эффекты, как положительные, так и отрицательные, в БС обладают свойством умножения
- постоянство структуры системы

Свойство мультипликативности больших систем (БС) означает

- что эффекты, как положительные, так и отрицательные, в БС обладают свойством умножения
- постоянство структуры системы
- однаправленность действий в системе, которая приводит к усилению конечного результата
- появление качественно новых свойств у организационной системы, отсутствующих у ее элементов и не характерных для них

Набор решений ограничен и последствия решений обычно predeterminedены в системах

- технических
- биологических
- социальных
- физиологических

Наибольшим уровнем неопределенности в результатах реализации решений обладают системы

- социальные
- технические
- биологические
- физиологические

Неверным является утверждение, что биологическая система может включать социальную

биологическая система может включать техническую  
 социальная система может включать техническую  
 социальная система может включать биологическую

По заранее заданным правилам, с заранее определенным результатом функционируют  
 системы  
 детерминированные  
 стохастические  
 жесткие  
 закрытые

Основной связующий элемент социальной системы  
 человек  
 производство товаров и услуг  
 прибыль  
 производство знаний

К элементам внутренней среды организации не относятся(-ятся)  
 инфраструктура  
 цели  
 структура  
 люди

Характер связи между входными и выходными элементами входа и выхода, поддающийся  
 осмыслению, – это  
 зависимость  
 закон  
 закономерность  
 взаимодействие

Связь между элементами, имеющая необходимый, существенный, устойчивый и  
 повторяющийся характер, – это  
 закон  
 зависимость  
 закономерность  
 принцип

Из наборов соответствующих принципов формируются законы организации  
 специфические  
 первого уровня  
 второго уровня  
 нулевого уровня

К законам первого уровня не относятся: 1) синергии; 2) информированности–  
 упорядоченности; 3) развития; 4) самосохранения

2  
 1  
 3  
 4

К законам второго уровня относится закон  
 композиции и пропорциональности

анализа и синтеза  
развития  
самосохранения

К осязаемому потенциалу организации не относятся: 1) инновационный задел; 2) технология производства; 3) имидж; 4) система управления

3  
1  
2  
4

Основной потенциал, характеризующий стабильность или ликвидность компании, – это  
экономический  
технологический  
организационный  
производственный

Наиболее простым методом реализации закона синергии в организационном отношении является метод  
Вопросов и ответов  
Конференции идей  
Дельфи  
Эвристического прогнозирования

При позитивном влиянии на деятельность организации параметры ресурсов внешнего ( $V_{1i}$ ) и внутреннего ( $V_{2i}$ ) воздействий  
увеличивают как энергию удержания, так и энергию ликвидации  
увеличивают только энергию удержания  
уменьшают только энергию ликвидации  
уменьшают как энергию удержания, так и энергию ликвидации

При негативном влиянии на деятельность организации параметры ресурсов внешнего ( $V_{1i}$ ) и внутреннего ( $V_{2i}$ ) воздействий  
увеличивают только энергию ликвидации  
увеличивают как энергию удержания, так и энергию ликвидации  
уменьшают только энергию ликвидации  
уменьшают как энергию удержания, так и энергию ликвидации

Уровень самосохранения определяется как  
разность ресурсов удержания и ликвидации, деленная на суммарный объем ресурсов удержания организации  
разность ресурсов удержания и ликвидации, деленная на суммарный объем ресурсов ликвидации организации  
разность ресурсов удержания и ликвидации, деленная на их сумму  
квадрат разности ресурсов удержания и ликвидации, деленный на разность квадратов ресурсов удержания и ликвидации

Компанию следует немедленно ликвидировать при диапазоне значений параметра самосохранения  
600–1000  
100–200  
300–500

0

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, – это  
 устойчивость организации  
 уровень самосохранения  
 потенциал организации  
 синергетический эффект

Неверным является утверждение, что  
 регресс играет только отрицательную роль в жизни компании  
 прогресс и регресс – составные части достижения гармонии  
 прогресс и регресс сопутствуют развитию любой компании  
 прогресс в одной стране может порождать и усиливать регресс в другой стране

Принцип, согласно которому изменение потенциала системы  $R_j$  должно начинаться спустя некоторое время ( $T_1$ ) после начала функционирования ресурсов компании и продолжаться некоторое время ( $T_2$ ) после их выбытия, – это принцип  
 инерции  
 саморазвития  
 эластичности  
 эмерджентности

Принцип, согласно которому внедрение нового ресурса должно начинаться спустя некоторое время после его создания или приобретения, а устаревший ресурс должен изыматься из использования через некоторое время после внедрения нового, – это принцип  
 инерции  
 запаздывания  
 эмерджентности  
 непрерывности

Принцип, согласно которому на ход развития компании влияет потенциал самой компании, называется принципом  
 самозависимости  
 эмерджентности  
 синергетичности  
 эластичности

Принцип, согласно которому скорость изменения потенциала системы зависит от самого потенциала, – это принцип  
 эластичности  
 эмерджентности  
 синергетичности  
 саморазвития

Закон расхождения, согласно которому комплексы (системы) расходятся, различаются между собой в силу первичной неоднородности, разности среды и под воздействием исходных изменений, сформулировал

А. Богданов

А. Пригожин

П. Керженцев

Д. Гвишиани

Из приведенных высказываний неверным является  
данные о процессах и явлениях используются для конкретной организации  
данные – это сообщения, сведения любого происхождения  
управленческая информация – это часть данных, несущих в себе новизну и полезность для  
принятия обоснованного решения  
информация предназначена для конкретного специалиста

Вопросами управления механизмом информационной среды управления должен заниматься  
специалист  
по организации управления  
по информатике  
системотехник  
программист

Закон, согласно которому, чем большей информацией располагает организация о внутренней  
и внешней среде, тем она имеет большую вероятность устойчивого функционирования  
(самосохранения) – это закон  
информированности–упорядоченности  
устойчивости  
самосохранения  
оптимизации

Из закона информированности–упорядоченности вытекает следствие, которое гласит, что  
достижение максимальных значений всех характеристик информации приводит к  
дезинформации  
достижение максимальных значений характеристик информации – главный путь повышения  
эффективности управленческого решения  
информированность работника после достижения минимально допустимого уровня  
переходит в компетентность работника  
изменение значений характеристик собираемой информации не должно выходить за пределы  
нормативного уровня

Закон, согласно которому каждая материальная система стремится к наиболее экономному  
режиму функционирования в результате изменения своей структуры или функций,  
называется законом  
единства анализа и синтеза  
синергии  
совершенствования  
эффективного функционирования

Из закона единства анализа и синтеза вытекает следствие, которое гласит, что  
если практически отсутствуют внешние и внутренние возмущающие воздействия, то  
компания идет к застою  
если практически отсутствуют внешние и внутренние возмущающие воздействия, то  
компания процветает  
если практически отсутствуют внешние возмущающие воздействия, то компания занимается  
общественно полезной деятельностью  
если отсутствуют внешние созидательные ресурсы, то компания должна быть ликвидирована

Метод постепенного приближения, реализующий практический подход к анализу и синтезу в организации, включает \_\_\_\_\_ уровня (уровней)

четыре

два

три

пять

Результатом первого уровня использования анализа и синтеза в организации, при применении метода постепенного приближения, являются

основные рекомендации системного характера

перечень согласованных с консультантом ответов на поставленный набор переменных вопросов

перечень основных мероприятий по совершенствованию экономической, финансовой и технологической политики организации

рекомендации по совершенствованию системы производства и управления

На втором уровне использования практического подхода к анализу и синтезу в организации, реализуемого с помощью метода постепенного приближения, проводится

предварительный анализ с позиций стороннего наблюдателя

мозговая атака на совещании основных специалистов организации

создание группы развития предприятия

формирование стратегии развития организации

При проведении мозговой атаки на совещании основных специалистов организации (в рамках использования метода постепенного приближения для анализа и синтеза в организации) анализируются: 1) бизнес-план; 2) результаты маркетинговых исследований; 3) перечень основных нерешенных вопросов; 4) уставные документы

3

1

2

4

«Теорию гармонии интересов», используемую в теории организации, совместно с Кэрри разработали: 1) Лейбниц; 2) Бастиа; 3) Котлер; 4) Мескон

2

1

3

4

Закон, согласно которому, каждая материальная система стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы, находящиеся в заданной соотносительности или заданной подчиненности, – это закон

композиции и пропорциональности

самосохранения

синергии

единства анализа и синтеза

На философии гармонии построен закон

композиции и пропорциональности

развития

синергии

единства анализа и синтеза

К принципам процесса не относятся: 1) единство цели и руководства; 2) подчинение главному интересу; 3) справедливость; 4) вознаграждение персонала

- 1
- 2
- 3
- 4

Войти в статическое состояние можно из любого этапа ЖЦК \_\_\_\_\_ путями

- двумя
- тремя
- четырьмя
- пятью

Метод создания компании, согласно которому руководитель может полностью скопировать структуру какой-либо однотипной, образцовой на, его взгляд, компании с набором уже выполняемых функций, называется

- бенчмаркинг
- постмаркинг
- стандартным
- серийным

К неосяземому потенциалу организации относится

- имидж
- система управления
- профессионализм персонала
- инновационный задел

С возможностью персонала компании реализовать потребности и интересы работников и общества в организации, безопасности, управлении, стабильности и порядке - связан потенциал компании

- организационный
- социальный
- производственный
- технологический

Возможностью персонала компании достичь результатов, запланированных в бизнес-плане, определяется потенциал компании

- технологический
- социальный
- экономический
- организационный

Возможностью персонала компании достичь результатов в области удовлетворения потребностей и интересов в вере, патриотизме, самопроявлении, самовыражении и управлении определяется потенциал компании

- политический
- социальный
- производственный
- организационный

При использовании метода Дельфи время между турами опросов должно быть не более

одного месяца  
 двух месяцев  
 полутора месяцев  
 двух недель

Закон, согласно которому каждая материальная система стремится выжить и использует для достижения этого весь свой потенциал, – это закон  
 самосохранения  
 развития  
 синергии  
 устойчивости

Стратегия, основанная на заинтересованности государства или какого-либо общества в развитии определенной сферы производства товаров, услуг, информации, знаний в конкретной области, – это стратегия  
 пассивно-коллективная  
 активно-коллективная  
 активно-индивидуальная  
 пассивно-индивидуальная

О революционной форме развития организации свидетельствует тангенс угла наклона кривой жизненного цикла организации в диапазоне  
 $50^{\circ}$ – $60^{\circ}$   
 $10^{\circ}$ – $30^{\circ}$   
 $30^{\circ}$ – $50^{\circ}$   
 $0^{\circ}$ – $10^{\circ}$

Закон, согласно которому каждая материальная система (организация) стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла, – это закон  
 развития  
 синергии  
 устойчивости  
 самосохранения

Закон развития не опирается на: 1) инерция; 2) рационализация; 3) самозависимость; 4) стабилизация  
 2  
 1  
 3  
 4

Формирование стратегии развития организации осуществляется на \_\_\_\_\_ уровне метода постепенного приближения, применяемого в рамках практического подхода к анализу и синтезу в организации  
 третьем  
 первом  
 втором  
 четвертом

Из перечисленных принципов: 1) планирование; 2) самозависимость; 3) непрерывность; 4) инерция – профессиональная реализация закона композиции–пропорциональности основана на выполнении следующих

- 1
- 2
- 3
- 4

К числу общих принципов организации не относится принцип  
управления персоналом  
эффективности производства и экономичности  
ритмичности  
прямоточности

К числу частных принципов организации не относится принцип  
соответствия целей и ресурсов  
государственной службы  
управления персоналом  
управления фирмой

Частные принципы организации разделяют на \_\_\_\_\_ группы(групп)  
три  
две  
четыре  
пять

Существует \_\_\_\_\_ принципа (принципов) соответствия  
три  
два  
четыре  
пять

Принцип соответствия распорядительства и подчинения означает, что у каждого работника, при выполнении конкретной порученной работы, должен быть  
один линейный руководитель и любое количество функциональных  
один линейный руководитель и один функциональный  
один функциональный руководитель и несколько линейных  
только один руководитель

Для технологической функции не является приоритетной процедурой  
принятие решения  
подготовка решения  
согласование решения  
организация выполнения решения

Функциональные руководители выполняют функции  
технологические и патронажные  
административные и патронажные  
административные, технологические и патронажные  
административные и технологические

Выделяют \_\_\_\_\_ принципа(принципов) оптимальности

четыре  
два  
три  
пять

К принципам оптимальности не относится принцип  
стабилизации  
ритмичности  
синхронизации  
прямоточности

Принцип \_\_\_\_\_ гласит, что производственные и информационные процессы должны идти по кратчайшему пути, во избежание дополнительных затрат и искажений  
прямоточности  
ритмичности  
синхронизации  
стабилизации

Определять значения трех показателей экономической эффективности деятельности компании (фактическое, расчетное и потенциальное), для выяснения необходимости проведения изменений, предложил  
С. Бир  
Ф. Котлер  
Б. Берман  
Д. Эванс

О положительной экономичности затрат, при оценке результативности организационной системы, можно говорить, если она более  
100%  
30%  
50%  
70%

Выделяют \_\_\_\_\_ уровня(уровней) качества трудовой жизни  
три  
два  
четыре  
пять

В теории организации выделяют \_\_\_\_\_ принципа(принципов) организации людей  
шесть  
пять  
четыре  
три

Проектирование организаций подразумевает:  
процесс создания прообраза будущей организации  
подбор персонала для создаваемой организации  
проектирование служебных помещений организации  
схематичное изображение организационной структуры управления

Процесс организационного проектирования включает в себя следующие стадии:

предпроектная  
проектная  
техническое проектирование  
экономическое обоснование  
рабочее проектирование  
подготовка технического задания  
разработка проектной документации

Основой комплексного проектирования системы проектирования системы управления является:

экспериментирование системы управления;  
моделирование;  
комплексное исследование;  
наличие информации.

Назовите задачи, не решаемые в процессе комплексного проектирования системы управления:

изучение тенденций развития организации;  
корректировка структуры управления;  
формулировка миссии;  
определение направлений исследования;  
составление перечня решений.

Комплексное проектирование начинается с определения:

выбора миссии  
формулирования большого количества задач  
привлечения экспертов  
совокупности действий персонала, направленных на достижение целей

В процессе проектирования системы управления применяется вычислительная техника:

да  
нет

Инновации – это:

боязнь риска  
уход от нововведений  
поиск новшеств

При проектировании системы управления инновации направляются на:

совершенствование структуры управления  
повышение ответственности руководителей  
привлечение организационных технологий  
улучшение методов управления

Возможно ли образование замкнутого контура при построении «дерева целей»:

да  
нет

«Дерево целей» относится к следующему виду графиков:

сетевой график  
диаграмма  
древовидный граф  
циклограмма

«Дерево целей – это:  
 распределение целей по подразделениям организации  
 распределение целей по уровням управления  
 делегирование целей  
 взаимодействие целей организации

Методы проектирования систем управления:  
 средства оптимизации проектирования  
 способы проведения проектирования  
 средства оптимизации проектирования  
 основные этапы проектирования

Установите взаимосвязь между исследованием и проектированием системы управления:  
 проектирование предшествует исследованию  
 проектирование осуществляется параллельно исследованию  
 исследование предшествует проектированию  
 исследование и проектирование никак не связаны между собой

Инновационная стратегия проектирования системы управления – это:  
 общий, всесторонний план достижения целей  
 целенаправленный план внедрения инноваций  
 способ использования средств и ресурсов, направленных на достижение поставленной цели  
 генеральная программа действий для достижения главной цели

Функционально-структурное проектирование использует...  
 функциональную структуру организационной системы  
 ситуационный выбор характеристик организационной системы  
 рационализацию технологий организационных процессов  
 социометрическую модель

При проектировании систем на основе анализа организационных связей используют...  
 методы типового проектирования  
 формирование дерева функций системы  
 методы организационно-исследовательской деятельности  
 прикладные функции, связанные с выполнением основных целей системы

Определите соотношение понятий «зависимость» и «закон»:  
 первое понятие шире, чем второе  
 второе понятие шире, чем первое  
 понятия тождественные

Наиболее верным является утверждение:  
 зависимость представляет собой закономерность  
 закономерность представляет собой зависимость  
 зависимость представляет собой закон  
 закон представляет собой зависимость

Законы, представляющие собой субъективные зависимости, называются:  
 законами для организаций  
 законами организации

законами теории организации

Процессы в организационных системах протекают в соответствии с:  
 общими организационными законами  
 частными организационными принципами и законами  
 общими организационными принципами  
 специфическими законами и принципами

Специфическими законами являются:

закон развития  
 закон информированности-упорядоченности  
 закон самосохранения  
 закон единства анализа и синтеза  
 закон синергии  
 закон своеобразия  
 закон социальной гармонии  
 закон состязательности кадров управления  
 закон энтропии

Основным законом организации является:

закон развития  
 закон социальной гармонии  
 самосохранения  
 закон единства анализа и синтеза  
 закон синергии  
 закон своеобразия  
 закон информированности-упорядоченности

Закон организации представляет собой:

договорные обязательства членов организации  
 устойчивую связь явлений или событий, присущую организациям  
 правила, установленные во внутренних нормативных актах организации  
 субъективную зависимость, периодически проявляющуюся в социальных организациях

Какой закон организации отражает процесс существенного усиления или ослабления потенциала какой-либо материальной системы?

композиции  
 упорядоченности  
 гармонии  
 синергии  
 итерации  
 эмерджентности

Формулировка «каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла» относится к закону:

синергии  
 композиции  
 итерации  
 онтогенеза  
 самосохранения  
 гомеостазиса

Наиболее соответствует понятию «синергия»:  
 значительный прирост энергии, превышающий сумму индивидуальных усилий членов организации  
 сохранение энергии в замкнутых материальных системах при воздействии факторов внешней среды  
 суммарный эквивалент материальных ресурсов, необходимых для функционирования организации

Синергетический эффект бывает:  
 прямым и обратным  
 положительным и отрицательным  
 сильным и слабым

Наиболее важной особенностью действия закона синергии является:  
 возможность обеспечения прироста потенциала каждого вида ресурсов организации  
 возможность управления приростом энергии  
 возможность повышения индивидуальных усилий членов организации

Результат действия закона синергии:  
 не зависит от воли и сознания руководителя  
 не зависит от внешней среды  
 зависит от воли руководителя  
 зависит от внешней среды  
 зависит от персонала организации

14. Закон самосохранения проявляется в:  
 стремлении организации к достижению максимальной прибыли при использовании имеющихся ресурсов  
 обеспечении выживаемости организации с максимальным использованием внутренних и внешних ресурсов  
 поддержании заданной композиции и пропорциональности структурных компонентов  
 обеспечении потенциала организации, превышающего силу внутреннего и внешнего разрушающего воздействия  
 поддержании жизнедеятельности организации главным образом за счет внешних ресурсов

Формулировка «организационная система противостоит внутренним и внешним разрушающим воздействиям, используя для этого весь свой потенциал» соответствует закону:  
 синергии  
 онтогенеза  
 самосохранения  
 композиции  
 наименьших

Согласно тектологическим принципам:  
 чем больше целое отличается от суммы своих частей, тем оно более организовано  
 чем меньше целое отличается от суммы своих частей, тем оно более организовано  
 чем больше целое соответствует сумме своих частей, тем оно более организовано

Закон развития проявляется в:  
 обеспечении наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации  
 повышении производительности труда для обеспечения жизнедеятельности организации

оптимизации организационной структуры управления в целях обеспечения эффективного развития организации

Закон единства анализа и синтеза представляет собой:

метод, основанный на изучении экономической деятельности организации на всех этапах ее развития

научно обоснованный метод перехода от общего к частному и от частного к общему процесс необратимых и закономерных изменений, направленных на максимальное использование потенциала организации.

В соответствии с законом информированности упорядоченности:

в конкурентной борьбе побеждает организация, обладающая максимальными ресурсами наибольшие возможности устойчивого поступательного развития имеет организация, обеспеченная полными и достоверными данными о внешней среде максимальными возможностями для функционирования и развития в условиях глобального информационного пространства обладают крупные интегрированные организации

В соответствии с законом композиции и пропорциональности организации:

должны осуществлять структурирование и пропорциональное распределение информации по степени ее важности для системы управления

стремятся к объединению структурных составляющих на основе принципов соразмерности и пропорциональности

в) должны пропорционально и соразмерно использовать имеющиеся ресурсы на всех этапах жизненного цикла

Жизненный цикл организации представляет собой:

период стабильного и эффективного функционирования организации

период от момента образования до ликвидации организации

период роста потенциала организации

### **6.2.5.3. Примерные (типовые) оценочные или иные материалы для проведения рубежного контроля по разделу 3 «Основы функционирования организации как системы управления»**

Рубежный контроль по разделу 3 осуществляется в форме тестирования на предлагаемые примерные (типовые) контрольные задания КЗЗ для проверки сформированности планируемого результата освоения дисциплины 3.4. Содержание конкретного контрольного задания КЗЗ формируется преподавателем самостоятельно на основе тестовых заданий в форме 20 вопросов, используемых при изучении раздела 3.

По принципу построения и функционирования, все организации в обществе подразделяются на

формальные и неформальные

коммерческие и некоммерческие

государственные организации и организации гражданского общества

единичные и объединения

Доля уставного капитала малого предприятия, принадлежащая его учредителям, не являющимся субъектами малого предпринимательства, не должна превышать от уставного капитала малого предприятия

25%

20%

30%

35%

Предельные значения среднесписочной численности работников (без совместителей и работников несписочного состава) малого предприятия не должны превышать в промышленности и на транспорте \_\_\_\_\_ человек

100

50

60

30

Предельные значения среднесписочной численности работников (без совместителей и работников несписочного состава) малого предприятия в сельском хозяйстве и инновационной деятельности не должны превышать \_\_\_\_\_ человек

60

30

50

100

Предельные значения среднесписочной численности работников (без совместителей и работников несписочного состава) малого предприятия в науке и научном обслуживании, розничной торговле, общественном питании и бытовом обслуживании не должны превышать \_\_\_\_\_ человек

30

43

50

60

По специализации производства хозяйственные организации классифицируются на  
 специализированные и универсальные  
 смешанные, специализированные, универсальные  
 специализированные, смешанные  
 многономенклатурные, монономенклатурные

В смешанных государственно-частных компаниях государство осуществляет контроль за их деятельностью в случаях, если оно владеет пакетом акций

более 50%

более 30%

более 40%

любого размера

Объединение двух лиц и более для осуществления предпринимательской деятельности, в котором одни участники несут ответственность по делам товарищества как своим вкладом, так и всем своим имуществом, а другие – только своим вкладом, называется

товариществом на вере

обществом с ограниченной ответственностью

обществом с дополнительной ответственностью

полным товариществом

Общество, учреждаемое одним лицом или несколькими, участники которого несут ответственность за убытки, связанные с его деятельностью в пределах своих вкладов, – это общество с ограниченной ответственностью

товарищество на вере  
 полное товарищество  
 ответственное общество

Хозяйственное общество считается зависимым, если другое участвующее в его делах общество имеет голосующих акций (или уставного капитала) общества с ограниченной ответственностью, соответственно, более

20 и 20%

15 и 15%

10 и 10%

5 и 5%

Производственный кооператив – это добровольное объединение граждан и их имущественных паевых взносов численностью, не менее

пяти человек

двух человек

трех человек

четырёх человек

Коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество, называется

унитарной

нормативной

зависимой

утилитарной

Участники общественных организаций имеют право на осуществление предпринимательской деятельности только в интересах достижения целей их организации

имущество организации

свои взносы

осуществление предпринимательской деятельности в любом виде

Общественное объединение считается общероссийским, если оно осуществляет свою деятельность в соответствии с уставными целями и имеет свои структурные подразделения на территории более

половины субъектов РФ

одной трети субъектов РФ

одной четвертой субъектов РФ

двух третей субъектов РФ

Общественное объединение, образованное в РФ, признается международным, если в соответствии с его уставом в иностранных государствах осуществляет свою деятельность хотя бы одно его структурное подразделение

не менее двух его структурных подразделений

не менее трех его структурных подразделений

не менее пяти его структурных подразделений

Фирмы, которые строят свой бизнес на оказании помощи клиентам в получении оплаты проданной продукции, называются

факторинговыми

инжиниринговыми

лизинговыми  
артелями

Фирмы, которые строят свой бизнес на предоставлении услуг клиенту при строительстве промышленных и других объектов, называются  
инжиниринговыми  
факторинговыми  
лизинговыми  
артелями

Фирмы, выполняющие операции по аренде имущества на срок, как правило, свыше одного года, называются  
лизинговыми  
инжиниринговыми  
факторинговыми  
артелями

Микро или малое предприятие, создаваемое крупной компанией для разработки, отработки или опытного внедрения новых технологий, продукции или услуг, называется  
венчур  
джоббер  
картель  
корнер

Фирма-посредник, скупающая крупные партии дефицитных и промышленных товаров для быстрой перепродажи, называется  
джоббер  
венчур  
картель  
корнер

Объединение организаций разных отраслей промышленности, в котором продукция одной организации служит сырьем или полуфабрикатом для производственной деятельности другой, – это  
комбинат  
ассоциация  
концерн  
картель

Организация или союз организаций, созданные для защиты каких-либо интересов и привилегий участников и образующие самостоятельное юридическое лицо, – это  
корпорация  
синдикат  
трест  
картель

Организация, владеющая контрольными пакетами акций других компаний с целью осуществления, по отношению к ним, функций контроля и управления, – это  
холдинг  
синдикат  
трест  
картель

Система управления организаций состоит из подсистем  
 четырех  
 трех  
 пяти  
 шести

Управленческую деятельность как процесс формируют  
 методология и процесс управления  
 процесс и структура управления  
 процесс и техника управления  
 процесс и технология управления

Элементом методологии управления системы управления организаций не являются  
 выбор характеристик информационного обеспечения  
 законы и принципы  
 школы управления  
 цели и задачи

Элементом структуры управления не является  
 система документооборота  
 система обучения персонала  
 схема организационных отношений  
 функциональная структура

Основной задачей системы управления является формирование  
 профессиональной управленческой деятельности  
 системы коммуникаций  
 схемы организационных отношений  
 системы документооборота

Традиционно российская школа управления испытывает влияние управленческих школ  
 американской и японской  
 американской и французской  
 английской и немецкой  
 японской и французской

К правилам американской модели менеджмента не относится  
 долгосрочная занятость руководителя в фирме  
 профессионализм и инициатива  
 быстрая оценка результата труда, ускоренное продвижение по службе  
 строго формализованная структура управления

Неверным является утверждение, что самоорганизацией и самоуправлением  
 заменяют формальную организацию и формальное управление  
 пренебрегают в организациях с регламентным управлением  
 компенсируют неохваченные области управления в случае непрофессионального управления  
 инициируют развитие формального управления и организации

К видам самоорганизации не относится  
 самообеспечение  
 самовоспитание

самообучение  
самоконтроль

Количественной оценке поддается эффективность социальной самоорганизации  
экономическая  
технологическая  
правовая  
организационная

Эффективность социальной самоорганизации зависит от  
набора личных качеств человека  
экономического положения человека  
занимаемой должности  
окружающей среды

К принципам самоуправления не относится принцип  
демократизации  
вторичности  
мягкой регламентации  
сочетания управления и самоуправления

Концепция, в соответствии с которой капитализм подготавливает экономические и социальные предпосылки нового социального строя – социализма, разработана  
К. Марксом  
А. Богдановым  
Б. Чичериным  
Г. Спенсером

Система управления организацией включает подсистемы  
четыре  
две  
три  
пять

В сфере управления организационной деятельностью используют...  
связь людей со средствами производства и между собой  
математические методы, моделирующие производственный процесс  
приемы логико-семантического анализа  
анализ функционирования технологических линий

Среди организационных систем выделяют...  
системы управленческого уровня  
системы планирования производственно-хозяйственной деятельности  
системы анализа экономической деятельности  
системы производственной инфраструктуры

Среди организационных модулей различают...  
комплексные организационные модули  
модули технологических процедур  
диагностические модули  
модули управления производственным процессом

Обследование организационной системы управления включает...  
 формирование управленческого аппарата  
 разработку регламентирующих документов  
 разработку процедур принятия управленческих решений  
 изучение документации, регламентирующей процесс управления

Функциональное исследование организационной системы включает...  
 исследование организационной структуры  
 исследование функций управления, обеспечивающих принятие управленческих решений  
 анализ характеристик процедур входа и выхода  
 организацию взаимодействия подразделений органов управления

Формирование схемы управления организационной системой включает...  
 наблюдение операторов за производственным процессом  
 оценку финансового положения предприятия  
 распределение управленческих решений по структурным уровням  
 привлечение дополнительных ресурсов

#### **6.2.4. Примерные (типовые) оценочные средства или иные материалы для проведения промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена по тестовым заданиям.

##### Примерные вопросы к экзамену по дисциплине «Теория организации»

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Организация: деятельность (действие) или организм (форма).	ОПК-3.1.1
2. Организация в организаторской мысли.	ОПК-3.1.1
3. Организация как объект менеджмента.	ОПК-3.1.1
4. Организаторская мысль и теория организации.	ОПК-3.1.1
5. Научное управление организацией.	ОПК-3.1.1
6. Административная теория организации.	ОПК-3.1.1
7. Бюрократическая теория организации.	ОПК-3.1.1
8. Неоклассическая школа.	ОПК-3.1.1
9. Школа человеческих отношений.	ОПК-3.1.1
10. Школа поведенческих наук.	ОПК-3.1.1
11. Школа принятия решений в теории организации.	ОПК-3.1.1
12. Системный подход к теории организации.	ОПК-3.1.1
13. Интеграционный подход к теории организации.	ОПК-3.1.1
14. Ситуационный подход к теории организации.	ОПК-3.1.1
15. Подход организационного развития к теории организации.	ОПК-3.1.1
16. Системность организации. Исследование систем.	ОПК-3.1.1
17. Функционирование организации как системы.	ОПК-3.1.1
18. Организация и организационные отношения.	ОПК-3.1.1
19. Системный анализ функционирования организации.	ОПК-3.1.1
20. Общие, динамические, основополагающие законы организации.	ОПК-3.1.1
21. Частные, статические законы организации.	ОПК-3.1.1
22. Система принципов функционирования организации.	ОПК-3.1.1
23. Жизненный цикл организации	ОПК-3.1.1
24. Организационные изменения и развитие организации.	ОПК-3.1.1

25. Понятие проектирования организационных систем.	ОПК-3.1.1
26. Методология проектирования организационных систем.	ОПК-3.1.1
27. Процесс проектирования организационных систем.	ОПК-3.1.1
28. Оценка методологии и эффективности проектирования организационных систем	ОПК-3.1.1
29. Принципы построения организационных структур управления.	ОПК-3.1.1
30. Критерии классификации организационных структур управления.	ОПК-3.1.1
31. Анализ типов организаций в зависимости от критериев классификации.	ОПК-3.1.1
32. Организация как компонент системы рыночных институтов экономики.	ОПК-3.1.1
33. Организации как рыночный институт.	ОПК-3.1.1
34. Институциональные теории организации	ОПК-3.1.1
35. Хозяйственная организация.	ОПК-3.1.1
36. Методология классификации организаций.	ОПК-3.1.1
37. Современные организационно-правовые формы организаций.	ОПК-3.1.1
38. Организационные формы в международном бизнесе.	ОПК-3.1.1
39. Понятие социальной организации.	ОПК-3.1.1
40. Социальная ответственность организации.	ОПК-3.1.1
41. Понятие организационной культуры.	ОПК-3.1.1
42. Экономическое значение организационной культуры.	ОПК-3.1.1
43. Организация как компонент системы рыночных институтов экономики	ОПК-3.1.1
44. Организация как система управленческих процессов.	ОПК-3.1.1
45. Общая концепция процессов управления организацией.	ОПК-3.1.1
46. Управленческая деятельность организации в действии.	ОПК-3.1.1
47. Процедуры механизма управления организацией.	ОПК-3.1.1
48. Организация как система функций управления.	ОПК-3.1.1
49. Понятие функции управления. Подходы к классификации функций управления.	ОПК-3.1.1
50. Координация деятельности организации.	ОПК-3.1.1
51. Взаимосвязанность общих функций управления.	ОПК-3.1.1
52. Функция координации деятельности организации.	ОПК-3.1.1
53. Организация как функция управления.	ОПК-3.1.1
54. Понятие и методика исследования функции организации.	ОПК-3.1.1
55. Организующая система управления. Общий механизм принятия управленческого решения	ОПК-3.1.1

### Примерные тестовые задания к экзамену по дисциплине «Теория организации»

К производственным функциям не относятся функции  
 контроля за деятельностью работников, занятых в основном производстве  
 обслуживания производства информации  
 обслуживания производства знаний  
 вспомогательного производства услуг

К функциям управления управленческой деятельностью относится  
 стратегическое управление  
 управление инновационной деятельностью  
 управление внешнеэкономической деятельностью  
 управление персоналом

Управление управленческой деятельностью, как правило, осуществляют:

руководители  
менеджеры  
специалисты  
секретари

К общим функциям управления не относится

принятие решений  
планирование  
организация  
информирование

Административная функция управления – функция управления, при выполнении которой высший приоритет имеет процедура \_\_\_\_\_ решения

принятия  
подготовки  
согласования  
организации выполнения

Функции управления, при выполнении которых все процедуры управленческой деятельности имеют одинаковый приоритет, называются

патронажными  
общими  
конкретными  
вспомогательными

Каждая: функция, процедура и операция имеют \_\_\_\_\_ главных параметров (параметров)

три  
два  
четыре  
пять

Трудоемкость функции определяется в

часах  
количестве операций  
количестве процедур  
чел/часах

Средний уровень сложности функции характеризуется преобладанием

логических операций  
технических операций  
творческой деятельности  
стандартных операций

Уровень сложности функций, характеризуемый отсутствием правил, инструкций и документационного сопровождения их выполнения, называется

нулевым  
низким  
средним  
высоким

Полный набор КФУ для организации включает наборы  
 базовый, отраслевой, групповой, специальный  
 базовый, отраслевой  
 отраслевой, групповой, специальный  
 базовый, групповой, специальный

Перечисленные конкретные функции управления: 1) управление бухгалтерским учетом; 2) управление персоналом; 3) управление охраной; 4) консультационная деятельность – входят в состав набора \_\_\_\_\_ КФУ  
 базового  
 отраслевого  
 группового  
 специфического

Набор, состоящий из функций, определяемых правовой формой организации (ООО, ПАО, АО и др.), называется  
 групповым  
 базовым  
 правовым  
 специфическим

Набор, включающий функции временного исполнения, вызванные каким-либо непредвиденным событием, либо функции постоянного исполнения при устойчивом изменении условий функционирования компании, называется  
 специфическим  
 дополнительным  
 вспомогательным  
 временным

КФУ с высоким уровнем трудоемкости свидетельствует о (об)  
 элементах непрофессионализма в управленческой деятельности  
 высоком уровне профессионализма в управленческой деятельности  
 сложности выполнения функции  
 низкой квалификации работников

Принцип, в соответствии с которым в типовом звене процедура принятия решения должна иметь одно входное и одно выходное воздействие, - это принцип  
 детерминированности  
 ограниченности  
 согласованности  
 однозначности

Функции, выполняемые разными людьми по одинаковым правилам, называются  
 одинаковыми  
 однотипными  
 стандартными  
 серийными

Функции, выполняемые по разным правилам, но относящиеся к одной сфере деятельности, называются  
 однотипными  
 разнотипными

однородными  
разнородными

Каждый этап организационного процесса включает такой набор процедур, как  
разработка, согласование, утверждение, организация и принятие решений  
разработка, формулировка, утверждение и принятие решения  
формулировка, согласование, организация и принятие решения  
анализ, разработка, организация и принятие решений

По новой схеме протекает процесс (протекают процессы)  
изменчивый  
изменчивый, дискретный  
изменчивый, циклический  
изменчивый, дискретный, циклический

Процесс, связанный с созданием некоторого запаса, компенсирующего возможные отклонения при корректировке цели, изменении ситуации или изменении варианта решения, – это организационный процесс  
устойчивый  
непрерывный  
дискретный  
циклический

Процесс, связанный с созданием запасных вариантов при заранее предусмотренных параметрах возмущающих воздействий, – это организационный процесс  
изменчивый  
непрерывный  
дискретный  
циклический

Эволюционные (постепенные) изменения (в выполнении операций на каждом этапе работы в организации) характерны для организационного процесса  
непрерывного  
устойчивого  
изменчивого  
дискретного

Постоянная корректировка выполняемых операций, в зависимости от промежуточных результатов, характерна для организационного процесса  
циклического  
дискретного  
изменчивого  
непрерывного

Постепенное наращивание или ослабление до заданного конечного состояния одного этапа, с последовательным переходом к следующим за ним, характерны для организационного процесса  
дискретного  
изменчивого  
непрерывного  
устойчивого

Неверным является утверждение, что концепция бюрократической структуры управления подразумевает  
 отсутствие четкого разделения труда  
 иерархичность управления  
 наличие формальных правил и норм выполнения поставленных задач  
 осуществление найма на работу, в соответствии с квалификационными требованиями к данной должности

Неверным является утверждение, что концепция организационной структуры управления подразумевает  
 слабый уровень горизонтальной интеграции между персоналом  
 ориентацию на проблемы  
 снижение до минимума иерархии  
 временное закрепление функций за бригадами

Количество выполняемых работ, их объем – это \_\_\_\_\_ работ  
 масштаб  
 глубина  
 широта  
 охват

Неверным является утверждение, что централизация предполагает  
 создание структуры управления, в которой преобладают горизонтальные связи  
 сосредоточение управления в одном месте  
 наделение верхних уровней определяющими полномочиями в принятии решений  
 решения верхних уровней строго обязательны для нижних уровней

Неверным является утверждение, что процесс децентрализации  
 способствует снижению административных расходов  
 стимулирует руководителей к созданию атмосферы конкуренции  
 ведет к созидательности и изобретательности в управлении  
 усиливает влияние решений, принятых на низших уровнях, на различные организационные функции

Структура организации, характеризующаяся небольшим числом уровней управления и широким объемом управления, называется  
 плоской  
 адаптивной  
 органической  
 функциональной

Подход к построению организационной структуры, при котором деятельность и персонал организаций группируется на базе продукции, называется департаментализацией  
 производственной  
 продуктовой  
 функциональной  
 дифференцированной

Логика дивизиональной формы организации заключается в сочетании автономности подразделений с centrally контролируемым процессом распределения ресурсов и оценки результатов автономности подразделений

центрально контролируемым процессом распределения ресурсов  
 центрально контролируемым процессом оценки результатов

Экономические причины выбора территориального принципа структуризации организации связаны с  
 издержками  
 потребителями  
 продуктами  
 масштабами производства

Организационная структура, в соответствии с которой деление организаций на элементы и блоки происходит по видам товаров или услуг, группам покупателей или географическим регионам, называется  
 дивизиональной  
 функциональной  
 органической  
 линейной

Управление организационными отношениями входит в сферу деятельности руководителей любого уровня  
 только верхнего и среднего уровней  
 только среднего уровня  
 только верхнего уровня

Самой спокойной по степени нервной напряженности является ступень противоречий, называемая  
 различием  
 поляризацией  
 антогонизмом  
 столкновением

Ступень противоречий «различие» может быть рекомендована  
 для коллективов, применяющих мало меняющуюся, отработанную технологию  
 для коллективов, применяющих быстро меняющуюся технологию  
 при низком профессионализме специалиста  
 при низком авторитете руководителя

Поляризация между руководителями и исполнителями характеризуется  
 взаимопониманием в целях, по различным подходам к средствам их реализации  
 отсутствием взаимопонимания в целях, но одинаковым подходом к средствам их реализации  
 отсутствием взаимопонимания в целях, но одинаковым подходом к методам их реализации  
 поддержкой только части общей цели и одинаковым подходом к методам их реализации

Естественными статическими производственными отношениями в компании является:  
 поляризация  
 борьба  
 столкновение  
 антагонизм

Неверным является высказывание, что столкновение всегда имеет негативный характер  
 может привести к антогонизму

может перейти в поляризацию  
 может специально провоцироваться руководителем

Неверным является высказывание, что антогонизм  
 всегда имеет негативный характер  
 может привести к конструктивным явлениям  
 может возникнуть сам по себе  
 можно организовать

В подразделениях с медленно меняющейся технологией (экономических, финансовых и т.п.)  
 эффективны ступени противоречий  
 различие и поляризация  
 различие и столкновение  
 столкновение и антогонизм  
 поляризация и антагонизм

В конструкторских, технологических, научных подразделениях, в которых предполагается  
 инновационный процесс эффективности ступеней противоречий, ...  
 столкновение и антагонизм  
 различие и поляризация  
 поляризация и антагонизм  
 различие и столкновения

Областью применения в организациях или их подразделениях ступени противоречий  
 «различие» не являются при  
 выпуске сильноэластичной продукции  
 мало меняющейся технологии производства  
 выпуске слабоэластичной продукции  
 высоком профессионализме руководителя и среднем-персонала

Областью применения в организациях или их подразделениях ступени противоречий  
 «поляризация» не является при  
 высоком профессионализме руководителя и персонала  
 периодической модернизации технологии производства  
 высоком профессионализме руководителя и среднем – персонала  
 выпуске средне-эластичной продукции

Областью применения в организациях или их подразделениях ступени противоречий  
 «столкновение» не является при  
 мало меняющейся технологии производства  
 высоком профессионализме руководителя и персонала  
 выпуске средне-эластичной продукции  
 переходе на выпуск нового изделия в рамках существующей технологической политики или  
 идеологии

Областью применения в организациях или их подразделениях ступени противоречия  
 «антагонизм» не являются при  
 выпуске слабо-эластичной продукции  
 высоком профессионализме руководителя и персонала  
 деятельности в переходных или экстремальных условиях  
 разработке принципиально новых решений

Противоречия, отражающие взаимодействия управляющей и управляемой систем между возможным, желаемым и необходимым – это противоречия  
 системные  
 производственные  
 личностные  
 межличностные

Противоречия, отражающие бытовой уровень отношений между людьми и определяемые степенью удовлетворения социальных потребностей и интересов человека, – это противоречия  
 личностные  
 бытовые  
 социальные  
 межличностные

Противоречия между базисом и надстройкой – это противоречия  
 системные  
 производственные  
 социальные  
 личностные

Противоречия между субъектом и объектом - это противоречия  
 производственные  
 системные  
 личностные  
 социальные

Противоречия между городом и деревней – это противоречия  
 производственные  
 системные  
 личностные  
 социальные

Противоречия между спросом и предложением – это противоречия  
 производственные  
 системные  
 социальные  
 рыночные

Противоречия между человеком и коллективом – это противоречия  
 личностные  
 производственные  
 социальные  
 межличностные

Противоречия между человеком и компьютером – это противоречия  
 личностные  
 производственные  
 технические  
 системные

Конфликт имеет \_\_\_\_\_ основу:

психологическую  
 организационную  
 функциональную  
 физиологическую

Сближают людей в бытовых областях, но не способствуют созданию сильных профессиональных коллективов, таких ступени противоречий, как

различие и поляризация  
 столкновение и антагонизм  
 различие и антагонизм  
 поляризация и антагонизм

Разъединяют людей в быту, однако формируют долговременные профессиональные отношения ступени противоречий

столкновение и антагонизм  
 различие и поляризация  
 различие и антагонизм  
 поляризация и онтогонизм

Обычно противоречия на уровне межличностных отношений имеют только две ступени

различие и поляризацию  
 столкновение и антагонизм  
 различие и столкновение  
 поляризацию и столкновение

Система управления малоэффективна при любом внимании менеджера к управлению на ступени противоречий

различие  
 поляризация  
 столкновение  
 антагонизм

Матрица эффективности, использования ступеней противоречий показывает, что стабильности в работе организации можно достичь при

ступенях противоречия, столкновении и «поляризации» и среднем уровне внимания к управлению

ступени противоречия «антагонизм» и высоком уровне внимания к управлению

ступени противоречия «различие» и сильном уровне внимания к управлению

ступени противоречия «столкновения» и сильном уровне внимания к управлению

Принцип, согласно которому в типовом звене процедура принятия должна быть только одна, - это принцип

ограниченности  
 однозначности  
 стабильности  
 детерминированности

Принцип, согласно которому каждое типовое звено должно отражать только одну единичную самостоятельную функцию, - это принцип

однозначности  
 ограниченности  
 детерминированности

согласованности

Элементы организационной структуры организации, реализующие одну или несколько конкретных функций управления или производственных функций, - это  
 звенья организации  
 уровень управления  
 производственно-административный аппарат  
 управленческий аппарат

Концепцию бюрократической структуры управления сформулировал  
 М. Вебер  
 Х. Файоль  
 Ф. Тейлор  
 Ф. Гилбрет

Создание организационной структуры путем формирования подразделений, на каждое из которых возлагается ответственность за выполнение одной или набора управленческих, или производственных функций, – это  
 департаментализация  
 специализация  
 разделение труда  
 формализация

Организационная структура, во главе каждого структурного подразделения которой находится руководитель-единоначальник, наделенный всеми полномочиями, осуществляющий единоличное руководство подчиненными ему работниками и сосредоточивающий в своих руках все функции управления, называется  
 линейной  
 функциональной  
 бюрократической  
 иерархической

Структура управления, под которой понимается временная организация, создаваемая для решения конкретной комплексной задачи, называется  
 проектной  
 функциональной  
 комплексной  
 целевой

Принцип, согласно которому типовое звено должно быть вписано в соответствующую среду своего функционирования, в которой оно должно усиливать действие закона единства системы управления, - это принцип  
 согласованности  
 совершенствования  
 внедрения  
 проникновения

Этапом процесса проектирования организаций является  
 оценка эффективности оргструктуры  
 анализ оргструктур  
 регламентация оргструктуры  
 проектирование оргструктуры

Органиграммы разрабатываются на стадии процесса проектирования организационной структуры

регламентация организационной структуры  
 формирование общей структурной схемы  
 анализ оргструктур  
 разработка состава основных подразделений

Графическая интерпретация процесса выполнения управленческих функций, их этапов и входящих в них работ, описывающая распределение организационных процедур разработки и принятия решений между подразделениями, их отдельными работниками, – это

органиграмма  
 документограмма  
 карта распределения прав и ответственности  
 пиктограмма

Карты (матрицы) распределения прав и ответственности между органами линейно-функциональной и программно-целевой структур разрабатываются на стадии процесса проектирования организационной структуры

регламентация организационной структуры  
 формирование общей структурной схемы  
 разработка связей между основными подразделениями  
 разработка состава основных подразделений

Выработка типовых структур управления производственно-хозяйственных организаций и определение границ и условий их применения относится к методу

аналогий  
 экспертно-аналитическому  
 структуризации целей  
 организационного моделирования

Инновационные проекты, имеющие конкретную цель и четкие установки по ресурсам называются

монопроекты  
 мультипроекты  
 ресурсно-целевые проекты  
 программно-целевые проекты

К нормативным характеристикам аппарата управления не относится

звенность системы управления  
 адаптивность системы управления  
 экономичность аппарата управления  
 оперативность принятия управленческих решений

Свойство органов аппарата управления изменять в соответствии с возникающими задачами свою роль в процессе принятия решений и налаживать новые связи, не нарушая присущей данной структуре упорядоченности отношений, – это

гибкость  
 адаптивность  
 надежность  
 рациональность

Комплексные проекты или программы, связанные с определением концепции стратегического развития организации, – это  
 мультипроекты  
 монопроекты  
 мегапроекты  
 максипроекты

Регрессивные модели зависимости численности ИТР и служащих от производственно-технологических характеристик организации – это модели  
 математико-статистические  
 натурные  
 математико-кибернетические  
 графо-аналитические

Объект управления – это  
 подсистема, на которую направлено управленческое воздействие  
 подсистема, осуществляющая управленческое воздействие  
 элемент внешней среды  
 элемент внутренней среды

Субъект управления - это  
 подсистема, осуществляющая управленческое воздействие  
 подсистема, на которую направлено управленческое воздействие  
 элемент внешней среды  
 элемент внутренней среды

Ф.Тейлор является основоположником  
 классической школы  
 эмпирической школы  
 школы человеческих отношений  
 неоклассической школы

Последователями А. Файоля являются  
 Л. Урвик  
 Г. Эмерсон  
 Ф. Тейлор  
 А. Богданов

Представители школы человеческих отношений утверждали, что  
 нет предела в разделении сложного труда на простейшие операции  
 есть предел в разделении сложного труда на простейшие операции, определяемый  
 потребностями зрелой личности  
 производительность труда в коллективе не зависит ни от его организации, ни от  
 взаимоотношений между работниками  
 производительность труда неизменна

Г. Эмерсон в своей работе «12 принципов производительности» сформулировал принцип  
 здравого смысла  
 диапазона контроля  
 централизации  
 децентрализации

Метод управления - это способ воздействия субъекта управления на объект для достижения поставленных целей  
 основные правила, которыми руководствуется система управления в своей деятельности  
 ожидаемый результат деятельности объекта управления  
 реально достигнутый результат деятельности объекта управления

Использование организационно-распорядительных методов управления ограничивается соответствием правовым нормам, действующим регламентам и актам вышестоящих уровней управления  
 соответствием требований экономических законов, норм и нормативов  
 соответствием морально-этическим нормам  
 правовыми нормами

Использование экономических методов управления ограничивается соответствием требований экономических законов, норм и нормативов; соответствием морально-этическим нормам  
 соответствием правовым нормам, действующим регламентам и актам вышестоящих уровней управления  
 соответствием мнению руководителя  
 компетентностью руководителя

Использование социально-психологических методов управления ограничивается соответствием морально-этическим нормам  
 соответствием требований экономических законов, норм и нормативов  
 соответствием правовым нормам, действующим регламентам и актам вышестоящих уровней управления  
 компетентностью руководителя

Классификатор функций управления представляет собой таблицу, в которой с помощью буквенно-цифровых обозначений дается характеристика конкретных функций и распределение работ по их выполнению между структурными подразделениями аппарата управления  
 общих функций и распределение работ по их выполнению между структурными подразделениями аппарата управления  
 степени централизации работ по функциям управления  
 видов работ

Отличительной особенностью линейной структуры управления являются выход функциональных руководителей верхнего уровня на линейных руководителей нижнего уровня  
 наличие только линейных звеньев  
 наличие линейных и функциональных звеньев  
 наличие внешних и внутренних связей в организации

Отличительной особенностью функциональной структуры управления являются наличие линейных и функциональных звеньев и выход функциональных руководителей верхнего уровня на линейных руководителей нижнего уровня  
 линейных и функциональных звеньев  
 только линейных звеньев  
 объекта и субъекта управления

Отличительной особенностью линейно-функциональной структуры управления являются наличие  
 линейных и функциональных звеньев и закрепление за линейными - права принятия решений, а за функциональными - помощь линейному руководству в выработке решений;  
 линейных и функциональных звеньев  
 линейных и функциональных звеньев и выход функциональных руководителей верхнего уровня на линейных руководителей нижнего уровня  
 внешних и внутренних связей в организации

Формирование территориально-производственных комплексов выражает следующий принцип управления  
 сочетания отраслевого и территориального управления  
 единоначалия и коллегиальности  
 преемственности решений  
 волюнтаризма

Высшим органом управления в акционерном обществе является  
 собрание акционеров  
 совет директоров  
 наблюдательный совет  
 попечительский совет

В каком из перечисленных методов проектирования организационных структур управления используются нормативы численности административно-управленческого персонала  
 нормативном методе  
 методе «предельных затрат»  
 традиционном методе  
 экспертных оценок

В каком из перечисленных методов проектирования организационных структур управления численность (а значит и затраты на содержание) аппарата управления напрямую связаны с финансовыми возможностями предприятия  
 методе «предельных затрат»  
 нормативном методе  
 традиционном методе  
 экспертных оценок

Положение о структурном подразделении - это документ, в котором определяются права, обязанности и ответственность структурного подразделения, его состав, связь с другими подразделениями, порядок расширения и ликвидации  
 права, обязанности и ответственность работника, порядок его найма и увольнения  
 состав работников предприятия, их распределение по структурным подразделениям и должностные оклады  
 компетентность работников предприятия, их распределение по структурным подразделениям

Развитие организации происходит  
 волнообразно  
 по восходящей линии  
 по ниспадающей кривой  
 пилообразно

Миссия организации - это набор

концептуальных положений  
управленческих решений  
организационных мероприятий  
индивидуальных видов деятельности

Миссия организации главным образом учитывает  
потребности клиентов  
получение прибыли  
создание комфортных условий работы  
морально-этические отношения между сотрудниками

Миссия организации формулируется в виде  
лозунга или девиза  
брошюры  
монографии руководителей  
научного отчета

На стадии роста организации важным является  
поддержание стабильного баланса между постоянством и новшествами  
своевременная поддержка новшеств  
стабилизация существующей позитивности  
соблюдение традиций

По мере роста организации в ней усиливаются процессы  
разделения функций и работ  
слияния функций и работ  
диверсификации  
интеграции

Явление бюрократизации организации обусловлено  
возрастающей ролью высшего руководящего звена  
эффективностью инноваций  
децентрализацией принятия решений  
внешними политическими и экономическими причинами

Катастрофу организации предотвратить  
применить антикризисное управление и регулирование  
изменить стратегию и тактику  
изменить характер производственно-хозяйственной деятельности  
адаптироваться к внешним условиям

Эффективность организации с общественной точки зрения представляет собой  
степень достижения целей при использовании ограниченных ресурсов  
получение максимальной прибыли  
сокращение общих издержек  
удовлетворение интересов работников

Основу организационной культуры составляют  
ценности, имеющие долговременное значение  
образцы базовых предположений  
обычаи  
обряды

К ценностям японского менеджера не относятся  
 ориентация управления на личность  
 умение координировать и контролировать подчиненных  
 гармония  
 принятие решений снизу вверх через систему «спроси подчиненного – обдумай»

Общие убеждения, вера в то, что хорошо, и осознание того, что плохо, – это  
 ценности организационной культуры  
 образцы базовых предположений  
 нормы и стиль поведения  
 субкультура

Совокупность специальных мероприятий, оказывающих психологическое влияние на членов  
 организации с целью укрепления преданности компании, обучения корпоративным  
 ценностям и формирования необходимых убеждений, – это  
 ритуал  
 обряд  
 обычай  
 традиция

Стандартное мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу, –  
 это  
 обряд  
 ритуал  
 обычай  
 традиция

Элемент организационной культуры, используемый в качестве формы социальной регуляции  
 деятельности людей и их отношений, воспринятой из прошлого организации, – это  
 обычай  
 обряд  
 ритуал  
 традиция

Организационная культура как наука выделилась из  
 организационного поведения  
 теории организации  
 теории управления  
 менеджмента

Культура частей организации (уровней, подразделений, профессиональных и других групп) –  
 это  
 субкультура  
 микрокультура  
 миникультура  
 монокультура

Тип организационной культуры, ориентированной на объединение людей для достижения  
 ими собственных целей, – это  
 культура личности  
 частная культура

групповая культура  
индивидуальная культура

Гармоничное сочетание ОК компании с ОК внешней среды определяется законом композиции и пропорциональности взаимодействующих процессов прямой связи развития

Тип организационной культуры, при котором особую роль играет лидер, его личные качества и способности, – это культура власти культура лидера монокультура предпринимательская культура

Организационной «культуре власти» соответствует структура управления линейная дивизиональная функциональная матричная

К признакам «слабой» культуры не относятся малое количество инструкций отсутствие ясных представлений о ценностях организации отсутствие долговременных целей строгая регламентация деятельности

Фрагментарный уровень понимания уяснение наиболее ярких правил, лозунгов, отражающих особенности компании принятие формальных правил и норм деятельности, с которыми человек внутренне соглашается принятие только ключевых формальных правил, действующих в компании принятие всех формальных правил, действующих в компании, и тех неформальных, с которыми человек внутренне согласится

Глубина проникновения ОК в организационные отношения бывает фрагментарной, ассоциированной, выстраданной формальной и неформальной фрагментарной и всепоглощающей фрагментарной, ассоциированной, абсолютной

Уровень отношения количества сотрудников, сознательно придерживающихся принятой в компании ОК, к общему количеству работников – это показатель широты понимания и использования ОК персоналом глубины проникновения ОК в организационные отношения гармоничности ОК компании эффективности ОК компании

Об организационной культуре компании можно говорить только в случае, когда большинство сотрудников ключевых должностей компании разделяют данную систему взглядов

большинство сотрудников компании разделяют данную систему взглядов  
более одной трети сотрудников ключевых должностей компании разделяют данную систему взглядов  
более одной трети сотрудников компании разделяет данную систему взглядов

На потребностях и интересах человека и общества, на приоритете личного над общественным базируется ОК  
поступков  
роли  
личности  
власти

Действующее законодательство об акционерных обществах предусматривает систему управления  
трехзвенную  
двухзвенную  
четырёхзвенную  
пятизвенную

Двухзвенная система управления акционерным обществом включает  
общее собрание акционеров и исполнительный орган  
общее собрание акционеров и совет директоров  
совет директоров и исполнительный орган  
общее собрание акционеров и ревизионную комиссию

Высшим органом управления акционерным обществом является  
общее собрание акционеров  
совет директоров  
исполнительный орган  
ревизионная комиссия

Организация, основанная на принципе участия работников в управлении и предоставления членам организации права участия в принятии решений, касающихся их работы, называется  
партиципативная  
демократическая  
предпринимательская  
интегрированная

Члены совета директоров акционерного общества избираются на \_\_\_\_\_ год (года)  
один  
два  
три  
четыре

Общее руководство деятельностью акционерного общества по всем вопросам осуществляет  
совет директоров  
общее собрание акционеров  
исполнительный орган  
ревизионная комиссия

Все вопросы управления текущей деятельностью акционерного общества решает(ют)  
исполнительный орган

совет директоров  
 общее собрание акционеров  
 производственные подразделения

При реорганизации акционерных обществ порядок конвертации акций общества определяется  
 общим собранием акционеров  
 советом директоров  
 ревизионной комиссией  
 исполнительным комитетом

Неверным является утверждение, что  
 члены совета директоров избираются на 2 года  
 полномочия любого члена совета директоров могут быть прекращены досрочно  
 совет директоров избирается общим собранием акционеров  
 члены совета директоров могут переизбираться неограниченное число раз

Транснациональная компания сочетает свойства компаний  
 многонациональной, глобальной и международной  
 многонациональной и глобальной  
 многонациональной и международной  
 глобальной и международной

Специфика взаимодействия с органами власти состоит в том, что чаще всего используют(ет)ся  
 административные методы  
 достижение компромисса  
 переговоры  
 соглашения

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 – это  
 финансово-промышленные группы (ФПГ)  
 транснациональные корпорации (ТНК)  
 конгломераты  
 холдинги

В развитых странах центрами финансово-промышленных структур являются  
 банки  
 производственные предприятия  
 внешнеторговые компании  
 страховые компании

К условиям размещения главной штаб-квартиры транснациональной корпорации не относится  
 размещение в стране базирования  
 обеспеченность высококвалифицированными специалистами  
 близость транспортных узлов мирового значения  
 наличие разветвленной сети деловых услуг

Организация, заключающая договоры с другими организациями для выполнения определенных функций посредством перераспределения ресурсов или создания стратегических союзов, называется

- сетевой
- виртуальной
- партиципативной
- круговой

Неверным является утверждение, что существует тип сетевых организаций \_\_\_\_\_ сети

- стратегические
- внутренние
- стабильные
- динамические

Сообщество функциональных партнеров, управляющих проектированием, производством и реализацией продуктов и услуг с использованием современных информационных технологий и системы контрактов с независимыми рабочими группами и структурами, – это организация

- виртуальная
- круговая
- интеллектуальная
- предпринимательская

Теория организации свидетельствует о том, что переходы от одной стадии жизненного цикла организации к другой являются

- предсказуемыми
- непредсказуемыми
- предсказуемыми только для государственных организаций
- предсказуемыми только для коммерческих организаций

На стадии создания при условии, что организация небольшая и производит один вид продукции, она обычно формирует структуру

- централизованно функциональную
- матричную
- дивизиональную
- бригадную

Набор концептуальных положений, в обобщенной форме раскрывающих то, чему решила посвятить себя организация, своеобразная философская, социальная установка организации, ведущее направление ее деятельности – это

- миссия организации
- концепция организации
- цели организации
- программа организации

Миссия организации формируется на стадии жизненного цикла организации

- роста
- создания
- зрелости
- спада

Типичная ошибка менеджеров состоит в том, что в качестве миссии организации формулируется  
 получение прибыли  
 удовлетворение потребностей клиентов  
 направленность стать лидером на определенном рынке товаров  
 перечень ценностей, проповедуемых организацией

На стадии спада жизненного цикла организации не приемлема стратегия  
 увеличения номенклатуры производимой продукции  
 фокусирования внимания на оптимизации издержек  
 выхода на международные рынки  
 увеличения продаж уже имеющимся клиентам

Процедура, когда собственник предприятия, кредитор или другое заинтересованное лицо оказывает финансовую помощь предприятию-должнику, – это  
 досудебная санация  
 внешнее управление  
 финансовая поддержка  
 арбитражное управление

Процедура, целью которой является обеспечение сохранности имущества должника и проведение анализа финансового состояния должника, – это  
 наблюдение  
 внешнее управление  
 досудебная санация  
 арбитражное управление

Решением арбитражного суда по заявлению должника собственника или кредитора вводится  
 (устанавливается)  
 внешнее управление  
 досудебная санация  
 наблюдение  
 финансовая поддержка

Кризисные ситуации возникают на \_\_\_\_\_ жизненного цикла организации  
 всех стадиях  
 стадии спада  
 стадиях зрелости и спада  
 стадиях становления и спада

Долгосрочной, или предельной мерой организационной эффективности, является  
 выживание  
 развитие  
 адаптивность  
 удовлетворение

К оперативным мероприятиям по выходу из кризиса организации не относят(ят)ся  
 активные маркетинговые исследования  
 получение кредитов  
 укрепление дисциплины  
 установление текущих убытков

Заключительной стадией процесса проектирования организационной структуры управления является

регламентация организационной структуры  
 формирование общей структурной схемы управления  
 разработка состава основных подразделений и связей между ними  
 оценка эффективности оргструктуры

Увеличение размеров организации за счет дополнительных элементов при сохранении ее прежних качеств и целей – это

рост организации  
 развитие организации  
 реорганизация  
 реконструирование организации

К промежуточным критериям эффективности организации относятся

адаптивность  
 выживание  
 производительность  
 удовлетворение

К процедурам предупреждения банкротства не относится

антикризисное бизнес-планирование  
 досудебная санация  
 наблюдение  
 внешнее управление

Внешнее управление, как антикризисная процедура вводится решением

арбитражного суда  
 собственника предприятия  
 кредитора  
 инвестора

К производственным функциям не относятся функции

контроля за деятельностью работников, занятых в основном производстве  
 обслуживания производства информации  
 обслуживания производства знаний  
 вспомогательного производства услуг

К функциям управления управленческой деятельностью относится

стратегическое управление  
 управление инновационной деятельностью  
 управление внешнеэкономической деятельностью  
 управление персоналом

Управление управленческой деятельностью, как правило, осуществляют:

руководители  
 менеджеры  
 специалисты  
 секретари

К общим функциям управления не относится

принятие решений

планирование  
 организация  
 информирование

Административная функция управления – функция управления, при выполнении которой высший приоритет имеет процедура \_\_\_\_\_ решения  
 принятия  
 подготовки  
 согласования  
 организации выполнения

Функции управления, при выполнении которых все процедуры управленческой деятельности имеют одинаковый приоритет, называются  
 патронажными  
 общими  
 конкретными  
 вспомогательными

Каждые: функция, процедура и операция имеют \_\_\_\_\_ главных параметра  
 (параметров)  
 три  
 два  
 четыре  
 пять

Трудоемкость функции определяется в  
 часах  
 количестве операций  
 количестве процедур  
 чел/часах

Средний уровень сложности функции характеризуется преобладанием  
 логических операций  
 технических операций  
 творческой деятельности  
 стандартных операций

Уровень сложности функций, характеризуемый отсутствием правил, инструкций и документационного сопровождения их выполнения, называется  
 нулевым  
 низким  
 средним  
 высоким

Полный набор КФУ для организации включает наборы  
 базовый, отраслевой, групповой, специальный  
 базовый, отраслевой  
 отраслевой, групповой, специальный  
 базовый, групповой, специальный

Перечисленные конкретные функции управления: 1) управление бухгалтерским учетом; 2) управление персоналом; 3) управление охраной; 4) консультационная деятельность – входят в состав набора \_\_\_\_\_ КФУ  
 базового  
 отраслевого  
 группового  
 специфического

Набор, состоящий из функций, определяемых правовой формой организации (ООО, ПАО, АО и др.), называется  
 групповым  
 базовым  
 правовым  
 специфическим

Набор, включающий функции временного исполнения, вызванные каким-либо непредвиденным событием, либо функции постоянного исполнения при устойчивом изменении условий функционирования компании, называется  
 специфическим  
 дополнительным  
 вспомогательным  
 временным

КФУ с высоким уровнем трудоемкости свидетельствует о (об)  
 элементах непрофессионализма в управленческой деятельности  
 высоком уровне профессионализма в управленческой деятельности  
 сложности выполнения функции  
 низкой квалификации работников

Принцип, в соответствии с которым в типовом звене процедура принятия решения должна иметь одно входное и одно выходное воздействие, - это принцип  
 детерминированности  
 ограниченности  
 согласованности  
 однозначности

Функции, выполняемые разными людьми по одинаковым правилам, называются  
 одинаковыми  
 однотипными  
 стандартными  
 серийными

Функции, выполняемые по разным правилам, но относящиеся к одной сфере деятельности, называются  
 однотипными  
 разнотипными  
 однородными  
 разнородными

Каждый этап организационного процесса включает такой набор процедур, как  
 разработка, согласование, утверждение, организация и принятие решений  
 разработка, формулировка, утверждение и принятие решения

формулировка, согласование, организация и принятие решения  
анализ, разработка, организация и принятие решений по новой схеме протекает процесс  
(протекают процессы)

изменчивый

изменчивый, дискретный

изменчивый, циклический

изменчивый, дискретный, циклический

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

#### **Методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины «Теория организации»**

Дисциплина «Теория организации» считается освоенной обучающимся, если он имеет положительные результаты промежуточного, текущего и итогового контроля. Это означает, что обучающийся освоил необходимый уровень теоретических знаний в области проектирования организации и овладел навыками осуществления данной деятельности.

Контактная и самостоятельная работа осуществляется обучающимся в соответствии с учебным планом, календарным учебным графиком и рабочей программой дисциплины.

Контактная работа предусматривает взаимодействие обучающегося с преподавателем в электронной информационно-образовательной среде института:

- лекции и практические/семинарские занятия,

- индивидуальные консультации преподавателя, по возникающим у обучающегося вопросам в процессе освоения учебного материала дисциплины

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 рабочей программы дисциплины с целью понимания ее 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, контрольных работ (в соответствии с учебным планом) и сроки их представления;

- критериями оценки текущей и самостоятельной работы обучающегося (устного опроса, фронтального опроса, индивидуального задания, работы на семинарских/практических занятиях, тестирования - рубежного контроля).

Перед началом курса обучающемуся 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 расписанием учебных 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. 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.

5. В конце изучения каждого раздела обучающийся проходит тестирование - рубежный контроль.

6. Оформление всех видов письменных работ регламентируется соответствующими требованиями установленными в институте.

7. Успешное прохождение промежуточной аттестации предусматривает выполнение правил 1 – 6.

### **Методические указания освоению лекционного материала**

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 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.

### **Методические указания по подготовке обучающихся к лекционным занятиям**

Лекционное занятие, как правило, начинается с устного опроса по пройденной теме. Поэтому обучающемуся 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.

### **Методические указания по подготовке обучающихся к семинарским занятиям**

Для успешного усвоения дисциплины обучающийся должен систематически готовиться к семинарским/практическим занятиям в течение семестра. Для этого необходимо:

- познакомиться с планом семинарского/практического занятия;
- изучить соответствующие вопросы в конспекте лекций для подготовки к фронтальному опросу на семинарском/практическом занятии;
- ответить на вопросы, вынесенные на обсуждение;
- 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 п.4.3 рабочей программы,

Семинарские занятия могут проводиться в различных формах:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме семинарского/практического занятия;
- письменные ответы на вопросы преподавателя;
- групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;
- заслушивания и обсуждение докладов на круглом столе;

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).

Одним из важных показателей активности обучающегося в освоении дисциплины является подготовка доклада по аспектам теории или практики изучаемой дисциплины 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.

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.

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». Продолжительность доклада не более 10 минут. Докладчики один или оба должны 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 занятии вопросы и ответы. Таким образом, по результатам занятия все обучающиеся группы имеют оценки, выставляемые в журнал. Отсутствие вопроса у обучающегося свидетельствует о его неподготовленности к занятию и получением неудовлетворительной оценки.

## Методические указания 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.

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. 4.1 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;
- консультационная помощь преподавателя.

При изучении каждой дисциплины организация самостоятельной работы 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:

- изучение учебной, учебно-методической литературы и иных источников по темам; подготовка вопросов преподавателю по дисциплине в период контактной работы (лекции, семинары/практические занятия, групповые и индивидуальной консультации);
- подготовка и написание контрольных работ (в соответствии с учебным планом);
- подготовка и написание курсовых работ (в соответствии с учебным планом) и ее корректировка в соответствии с замечаниями рецензента;
- подготовка и написание рефератов, докладов;
- 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 изучаемой дисциплины 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.

Оценка освоения обучающимся учебной дисциплины в течение закрепленного учебным планом периода осуществляется в процессе текущего контроля.

Текущий контроль осуществляется в следующих формах:

- фиксация участия в устных и фронтальных опросах;
- оценка качества выполнения иллюстративного материала и устного доклада;
- оценка качества работы при решении практических задач, кейс-ситуаций.
- контроль и фиксация прохождения тестирования в целях самопроверки.
- проверка ответов на вопросы рубежного контроля;
- проверка письменных контрольных заданий.

Виды заданий для самостоятельной работы изложены в п.4 настоящей программы, а содержание заданий для самостоятельной работы в форме текущего контроля по дисциплине представлены там же в п. 6.2.

Все виды активности преподаватель фиксирует в течение установочно-экзаменационной сессии и обязательно учитывает при оценке знаний обучающегося по данной дисциплине.

### **Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации**

Подготовка к экзамену является заключительным этапом изучения дисциплины. Экзамен проводится в тестовой форме.

При подготовке к промежуточной аттестации особое внимание следует обратить на следующие моменты:

- выучить определения всех основных понятий.
- проверить свои знания с помощью примерных тестовых заданий.

Содержание тестов находится в доступном режиме с начала изучения дисциплины. В связи с этим целесообразно изучать тесты по каждой теме вместе с подготовкой к соответствующему текущему занятию. Кроме того, необходимо помнить, что часть тестовой базы (не более 10%) непосредственно перед промежуточной аттестацией может быть дополнена или изменена. В связи с этим целесообразно изучать не только тесты, выносимые на экзамен, 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 экзамену 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.

**Терминологический словарь (гlossарий)**

**Адхократия** – создаваемая структура на временной основе для решения возникших проблем.

**Блок** – конструктивный элемент организации.

**Вероятностная система** – система, где поведение не подлежит точному предсказанию.

**Власть в организации** – ограниченное право использовать ресурсы.

**Гармония** – соразмерность частей, слияния различных компонентов в единое органичное целое.

**Гетеробатмия** – неравномерное преобразование компонентов системы, приводящее к внутрисистемной структурной «разноступенчатости».

**Гетерогенная система** – система, состоящая из разнородных элементов.

**Гибридизация** – соединение двух и более систем различной структуры и природы.

**Гомогенная система** – система, состав и свойства которой во всех частях одинаковы.

**Дегрессия** – фиксация активности, усложнение организационных форм путем легкого разрушения пластичных связей, но при сохранении «скелета» организации.

**Детерминированная система** – система, компоненты которой взаимодействуют точно определенным образом.

**Единоначалие** – принцип построения организации.

**Звено** – элемент структуры, представляющий подразделение организации.

**Иерархическая структура** – организационная структура, характеризуемая многоуровневым управлением.

**Иерархия** – соподчиненность организаций по властной вертикали.

**Интеграция** – процесс направленный на сохранение целостности системы, упрочение ее связей и соподчинение частей.

**Культура** - сложившаяся в организации система ценностей, убеждений, образцов и норм поведения.

**Матричный отбор** – отбор, направленный на копирование существующих элементов.

**Метаболизм** - разомкнутость системы, позволяющая ей обмениваться с внешней средой веществом и энергией.

**Модель организации дескриптивная** – описание реально существующей структуры и механизма функционирования организации.

**Нейтральные комплексы** – системы, в которых результат взаимодействия компонентов равен простой сумме этих компонентов.

**Неопределенность внешней среды** - функция количества, информации по конкретному фактору внешней среды и относительной уверенности в точности такой информации.

**Олигомеризация** – уменьшение числа однородных элементов в системе путем их объединения.

**Орган** – структурная часть организации, наделенная самостоятельными функциями.

**Организационная культура** – система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры.

**Открытая система** – система, взаимодействующая с внешней средой.

**Отрицательный отбор** – уничтожение компонентов системы.

**Подразделение** - формальная группа в организации, отвечающая за выполнение конкретного набора задач для организации в целом.

**Подсистема обеспечения** - подразделение организации, которое выполняет функции, необходимые для работы производственной подсистемы.

**Подчиненность** – зависимое положение управляемого звена (объекта управления) от управляющего (субъекта управления).

**Полимеризация** – соединение двух и более систем одинаковой структуры и превращение их в новую, более сложную систему (полимер).

**Производственно-хозяйственная система (ПХС)** – совокупность технологических связей и отношений между структурными подразделениями, выделяемых по признаку выполнения производственных процессов.

**Разъединение** – дизъюнкция (распадение) системы на отдельные компоненты в результате ослабления или уничтожения цепной связи.

**Регресс** – тип развития, для которого характерен процесс перехода от высшего к низшему, процессы деградации, понижения уровня организации. Противоположен прогрессу.

**Самоорганизация** – процесс развития мира, функционирующего на принципах случайности и отбора, главное свойство которого поддерживать состояние условного равновесия и определенного порядка систем.

**Свойства** – совокупность проявлений, отражающих общие, характерные и специфические черты организации.

**Сегмент** – результат централизованного разделения организации на части.

**Синтез** – соединение различных элементов объекта в единое целое – систему, образ.

**Система** – совокупность элементов, находящихся в определенных отношениях и связях друг с другом, образующая единое целое для выполнения определенных функций.

**Структура** – совокупность устойчивых связей между элементами системы, обеспечивающая ее целостность и тождественность самой себе.

**Теория организации** – научная межпредметная дисциплина, изучающая организации как явления различной природы, законы, закономерности, принципы и механизмы возникновения и становления организационных отношений, обеспечивающих взаимодействие между ее частями и элементами для достижения общих конечных целей организации.

**Триггерный эффект** – взрывной переход системы в другое состояние под действием внутренних лавинообразующих процессов.

**Уравновешивание системы** – системы, находящиеся в состоянии равновесия.

**Унификация** – применение единого подхода к определенному ряду разных организаций.

**Уровень** – горизонталь, определяющая равнозначность по иерархии расположение элементов структуры.

**Устойчивость системы** – свойство систем сохранять свою качественную определенность несмотря на внешние и внутренние возмущения.

**Формальная организация** – группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.

**Функциональная структура** – тип организационной структуры, построенной в соответствии с видами работ, выполняемыми отдельными подразделениями.

**Функциональные связи** – связи, которые сопрягаются с теми или иными функциями менеджмента.

**Целереализующий комплекс** – совокупность элементов, взаимодействующих в процессе реализации цели.

**Централистский тип интеграции** – характеризуется наличием общего центра, через который происходит взаимосвязь элементов системы между собой.

**Цепная связь** – совокупность свойств одного или нескольких компонентов, объединяющая интересы компонентов.

**Элементы организации** – составные неделимые части, лежащие в основе конкретной организации.

**Эмерджентный отбор** – отбор новых компонентов и связей, развивающих качественную определенность системы.

**Энтропия** – неупорядоченность системы.