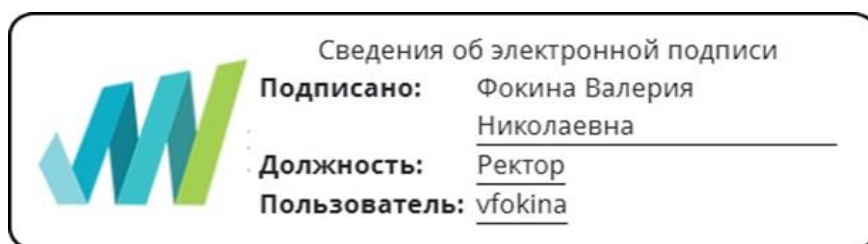


**Автономная некоммерческая организация высшего образования
"Открытый университет экономики, управления и права"
(АНО ВО ОУЭП)**

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор АНО ВО ОУЭП, Фокина В.Н.



утверждено на заседании кафедры 19 апреля 2023г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

Наименование дисциплины Б1.О.05 «Теория организации и организационного проектирования»

Образовательная программа направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленность (профиль): «Информационный менеджмент»

Квалификация - магистр

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование целостного представления об организации как открытой системе, законах ее функционирования, а также приобретение навыков управления организационным поведением.

Задачи дисциплины:

- развитие организационно-управленческого мышления;
- обеспечение эффективной деятельности с учетом ключевой роли персонала организации;
- выработка умений и навыков практического использования моделей, методов, технологий, инструментариев организаций управления персоналом в конкретных условиях деловой среды;
- выработка умений, направленных на достижение производительности, удовлетворенности трудом и лояльности персонала, в том числе в кризисные периоды функционирования.

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Теория организации и организационного проектирования» относится к обязательной части Блока 1.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

универсальные компетенции:

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

общепрофессиональную компетенцию

ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций

Результаты освоения дисциплины, установленные индикаторы достижения компетенций

Наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта; УК-2.2. Определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта; УК-2.3. Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами; УК-2.4. Представляет публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях; УК-2.5. Предлагает возможные пути (алгоритмы) внедрения в практику результатов проекта (или осуществляет его внедрение).	Знать: основные элементы процесса стратегического управления и альтернативы стратегий развития; современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации; все виды организационных структур и пределы их эффективности; современные и классические теории мотивации, возможности и границы их применения; базовые теории личности, процесс ее формирования и развития; функциональные и психологические основы формирования команд; теоретические и практические основы управления конфликтами.

Наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
		<p>Уметь: обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; оценивать организационную эффективность структурной единицы по уровню соответствия законам организации; прогнозировать эффективность сотрудника на основе оценки его личностных черт и установок; оценивать уровень и результативность мотивационной среды и разрабатывать обоснованные решения по повышению трудовой мотивации сотрудников.</p> <p>Владеть: методологией и методикой проведения научных исследований; навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; технологией выбора организационной структуры для конкретной компании; технологией изменения организационной культуры; инструментарием управления мотивацией людей и групп; технологией командообразования.</p>
<p>ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций</p>	<p>ОПК-4.1. Осуществляет руководство проектной деятельностью в организации на основе знаний лучших управленческих практик и понимания сущности проектной и процессной деятельности в организации. ОПК-4.2. Владеет лидерскими и коммуникативными навыками, умеет применять их в соответствии с бизнес-моделью организации.</p>	<p>Знать: основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента; специфику организационной культуры как организационного элемента и инструмента управления; основные модели организационного поведения; организационное поведение в международном бизнесе.</p>

Наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
		<p>Уметь: управлять развитием организации; осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений; выявлять перспективные направления научных исследований; анализировать и прогнозировать поведение организации; разрабатывать программу обеспечения организационной устойчивости компании в кризисные периоды развития.</p> <p>Владеть: активными методами преподавания управленческих дисциплин; навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; методикой построения организационно-управленческих моделей; навыками применения моделей организационного поведения</p>

Знания, умения и навыки, формируемые дисциплиной «Теория организации и организационного проектирования», являются необходимыми для последующего поэтапного формирования компетенций и изучения дисциплин

Междисциплинарные связи с дисциплинами

Компетенция	Этапы формирования компетенций, определяемые дисциплинами направления подготовки «Менеджмент»		
	начальный	последующий	итоговый
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Теория организации и организационного проектирования	Производственная практика: научно-исследовательская работа	Производственная практика: научно-исследовательская работа
	Учебная практика: научно-исследовательская работа		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии	Теория организации и организационного проектирования	Информационный менеджмент	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Компетенция	Этапы формирования компетенций, определяемые дисциплинами направления подготовки «Менеджмент»		
	начальный	последующий	итоговый
создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций			

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды работы по дисциплине

№ п/п	Виды учебных занятий	Всего часов по формам обучения, ак. ч			
		Очная		Заочная	
		всего	в том числе	всего	в том числе
1	Контактная работа (объем работы обучающихся во взаимодействии с преподавателем) (всего)			10,2	
	<i>В том числе в форме практической подготовки</i>				2
1.1	занятия лекционного типа (лекции)			2	
1.2	занятия семинарского типа (практические)*, в том числе:			6	
1.2.1	семинар-дискуссия, практические занятия				0 6
	<i>в форме практической подготовки</i>				2
1.2.2	занятия семинарского типа: лабораторные работы (лабораторные практикумы)				
1.2.3	курсовое проектирование (выполнение курсовой работы)			2	
1.3	контроль промежуточной аттестации и оценивание ее результатов, в том числе:			2,2	
1.3.1	консультация групповая по подготовке к промежуточной аттестации				2
1.3.2	прохождение промежуточной аттестации				0,2
2	Самостоятельная работа (всего)			91	
2.1	работа в электронной информационно-образовательной среде с образовательными ресурсами учебной библиотеки, компьютерными средствами обучения для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, к курсовому проектированию (выполнению курсовых работ)			91	
2.2	самостоятельная работа при подготовке к промежуточной аттестации			6,8	
3	Общая трудоемкость часы			108	
	дисциплины зачетные единицы			3	
	форма промежуточной аттестации				экзамен

*

Семинар – семинар-дискуссия

ГТ - практическое занятие - глоссарный тренинг

ТТ - практическое занятие - тест-тренинг

ПЗТ - практическое занятие - позовое тестирование

ЛС - практическое занятие - логическая схема

УД - семинар - обсуждение устного доклада

РФ – семинар - обсуждение реферата

Ассесмент реферата - семинар-ассесмент реферата

ВБ - вебинар

УЭ - семинар - обсуждение устного эссе

КР - курсовое проектирование (работа)

ЛАБ - лабораторная работа (лабораторный практикум)

АЛТ - практическое занятие - алгоритмический тренинг

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов и тем

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Теория организации	Организации и организационные теории. Организация как система и как процесс. Законы и принципы организации. Организация как юридическое лицо. Структура организации. Делегирование задач и полномочий. Типы (модели) организаций.
2	Организационное поведение	Теоретические основы организационного поведения. Личность в организации как субъект поведения. Группа, ее формирование и развитие. Конфликты в организации, их сущность, преодоление и последствия. Мотивация как фактор управления поведением человека. Власть и лидерство в организации. Управление сопротивлением персонала в условиях изменений в организации. Организация как субъект организационного поведения.
3	Организационная культура	Сущность и содержание организационной культуры. Влияние национальной культуры на культуру организации. Определение доминирующего типа культуры. Влияние культуры на эффективность деятельности организации. Развитие организационной культуры.

5.2 Занятия лекционного и семинарского типа

5.2.1 Темы лекций

Раздел 1. Теория организации.

1. Организация и организационные теории.
2. Типы (модели) организаций.

Раздел 2. Организационное поведение.

1. Теоретические основы организационного поведения.
2. Конфликты в организации, их сущность, преодоление и последствия.

Раздел 3. Организационная культура.

1. Сущность и содержание организационной культуры.
2. Влияние культуры на эффективность деятельности организации.

5.2.2 Вопросы для обсуждения на семинарах и практических занятиях

Раздел 1. Теория организации.

1. В чем заключается роль организации в развитии общества?
2. Согласны ли вы с утверждением, что имеются признаки, характерные для всех организаций? Если да, то что это за признаки?
3. Что относится к основным ресурсам организации?
4. Какие виды социальных организаций вы знаете?
5. Какие функции выполняет теория организации?
6. Что является объектом и предметом исследования теории организации?
7. В чем проявляется роль теории организации?
8. Какую роль выполняют основные категории теории организации?
9. Какие требования предъявляются к научным методам исследования?
10. Как формулируется закон синергии и какова его природа?
11. Как проявляется закон самосохранения?
12. В чем сущность закона развития организации?
13. По каким критериям можно классифицировать принципы организации?
14. В чем вы видите принципиальные различия между линейной и функциональной структурой?
15. Каковы достоинства и недостатки линейно-функциональных структур?
16. Какие разновидности структур адаптивного типа вы знаете?
17. Чем обусловлена необходимость делегирования задач и полномочий в организации?
18. Как вы понимаете пределы полномочий и чем они обусловлены?
19. В чем принципиальные различия между линейными, функциональными и другими видами полномочий?
20. В чем заключаются принципиальные различия между корпоративной и индивидуалистской организацией?
21. Что представляет собой партисипативная организация?
22. В каких отраслях применяются организации эдхократического типа?
23. Что такое сетевая организация и какие виды сетевых организаций вы знаете?
24. Каковы предпосылки возникновения виртуальных организаций?

25. Каковы различия между сетевой и виртуальной организацией?

Раздел 2. Организационное поведение.

1. Что такое организационное поведение?
2. Каковы различия между социальным поведением и социальной ролью?
3. Что является предметом изучения (исследования) организационного поведения как науки?
4. Какие вы знаете способы управления организационным поведением?
5. Как вы представляете модель организационного поведения?
6. В чем принципиальные различия между моделью организационного поведения и поведения отдельного работника?
7. Что такое личность? Из каких элементов состоит структура личности?
8. Каким образом влияют способности человека являются важными для организации?
9. Какие черты характера человека являются важными для организации?
10. Что, по мнению, О.С. Виханского и А.И. Наумова, является основополагающим личностным началом поведения человека?
11. Какие характеристики человека относятся к критериальной основе, определяющей его поведение и как это проявляется?
12. В чем сущность конфликта между человеком и организацией (группой)?
13. По каким признакам можно дать классификацию конфликтов?
14. Какие основные причины конфликтов между работодателем и наемным работником вы знаете?
15. Что должен делать руководитель для того, чтобы в организации не возникали конфликтные ситуации?
16. Как управлять конфликтом, получившим развитие в организации?
17. Какие стратегии разрешения конфликта силами самих сторон вы знаете?
18. Что такое внешняя среда организации?
19. Как проанализировать факторы прямого воздействия?
20. Какова сущность модели рыночной ориентации организации?
21. Как вы понимаете имидж организации?
22. По каким критериям можно определить, является ли организация социально ответственной?
23. В чем вы видите различия между властью и лидерством?
24. Какие теории лидерского поведения вы знаете и в чем их принципиальные различия?
25. Каким образом можно определить стиль руководителя на основе «управленческой сетки» Блейка и Моутон?

Раздел 3. Организационная культура.

1. Как вы понимаете организационную культуру?
2. По каким признакам можно отличать культуру одной организации от другой?
3. Какие элементы национальной культуры в модели Дж. Миллера оказывают влияние на культуру организации?
4. В чем сущность модели У. Оучи, в которой он соединил преимущества японской и американской организационных культур?
5. Каким образом можно определить доминирующий тип организационной культуры?
6. Можно ли выявить характеристики культуры, оказывающие наиболее сильное влияние на повышение эффективности деятельности организации?
7. Что такое сильная культура организации?
8. Можно ли управлять организационной культурой? Если да, то какие методы можно в этих целях использовать?
9. В чем вы видите различия между терминами «мотивирование» и «стимулирование»?
10. Как вы понимаете мотивационный процесс?
11. Какие теории мотивации вы знаете?
12. В чем сущность теории мотивации Маслоу и Альдерфера?
13. В чем особенность теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда?
14. Имеются ли различия между теориями Маслоу и Герцберга, если имеются, то какие?
15. Какие различия между содержательными теориями мотивации и теориями процесса мотивации вы знаете?
16. В чем состоит практическая ценность теории справедливости и теории ожидания?
17. В чем особенности теории постановки целей и концепции партисипативного управления?
18. Какие формы и методы стимулирования персонала вы знаете?
19. Какие вы видите различия между формами, функциями и принципами системы стимулирования персонала?
20. Как проводится анализ системы мотивации персонала организации?

5.3 Определение соотношения объема занятий, проведенное путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по заочной форме

Виды контактной работы	Образовательные технологии		Контактная работа	
	Объем занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися (ак.ч)	Объем занятий с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ак.ч)	(всего ак.ч.)	в том числе в форме практической подготовки (ак.ч.)
Лекционного типа (лекции)	2	-	2	-
Семинарского типа (семинар)	-	-	-	-
Семинарского типа (практические занятия)	-	6	6	-
в том числе в форме практической подготовки	-	-	-	2
Семинарского типа (курсовое проектирование (работа))	-	-	-	-
Семинарского типа (лабораторные работы)	-	-	-	-
в том числе в форме практической подготовки	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (экзамен)	2,2	-	2,2	-
Итого	4,2	6	10,2	2

Соотношение объема занятий, проведенных путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по заочной форме – 41 %

6. Методические указания по освоению дисциплины

6.1 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, дополняется работой с тестирующими системами, тренинговыми программами, с информационными базами, образовательным ресурсом электронной информационно-образовательной среды и сети Интернет.

6.2 Методические материалы обучающимся по дисциплине, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Методические материалы доступны на сайте «Личная студия» в разделе «Методические указания и пособия».

1. Методические указания «Введение в технологию обучения».

2. Методические указания по проведению учебного занятия «Вебинар».
 3. Методические указания по проведению занятия «Семинар - обсуждение устного эссе», «Семинар - обсуждение устного доклада».
 4. Методические указания по проведению занятия «Семинар – ассесмент реферата».
 5. Методические указания по проведению занятия «Семинар – обсуждение реферата».
 6. Методические указания по проведению учебного занятия с компьютерным средством обучения «Практическое занятие - тест-тренинг».
 7. Методические указания по проведению учебного занятия с компьютерным средством обучения «Практическое занятие - глоссарный тренинг».
 8. Методические указания по проведению занятия «Практическое занятие - пометовое тестирование».
 9. Положение о реализации электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.
 10. Методические указания по проведению занятия «Практическое занятие - алгоритмический тренинг».
- Указанные методические материалы для обучающихся доступны в Личной студии обучающегося, в разделе ресурсы.

6.3 Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия и переработки учебного материала.

Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Выбор средств и методов обучения осуществляется самим преподавателем. При этом в образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений студентов с ограниченными возможностями здоровья с преподавателями и другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе.

Разработка учебных материалов и организация учебного процесса проводится с учетом нормативных документов и локальных актов образовательной организации.

В соответствии с нормативными документами инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь; инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

- а) для слепых:
 - задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;
 - письменные задания выполняются обучающимися с использованием клавиатуры с азбукой Брайля, либо надиктовываются ассистенту;
- б) для слабовидящих:
 - задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом и\или использованием специализированным программным обеспечением Jaws;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;
 - в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:
 - имеется в наличии информационная система "Исток" для слабослышащих коллективного пользования;
 - по их желанию испытания проводятся в электронной или письменной форме;
 - г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - тестовые и тренинговые задания по текущей и промежуточной аттестации выполняются обучающимися на компьютере через сайт «Личная студия» с использованием электронного обучения, дистанционных технологий;
 - для обучения лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата используется электронный образовательный ресурс, электронная информационно-образовательная среда;
 - по их желанию испытания проводятся в устной форме.
- О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

6.4 Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения;
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

6.4.1 Формы самостоятельной работы обучающихся по разделам дисциплины

Раздел 1. Теория организации.

Темы устного доклада:

1. Организация как объект изучения.
2. Сущность и содержание теории организации.
3. Методологические основы теории организации.

4. Организация как открытая социальная система.
5. Жизненный цикл организации.
6. Организация как процесс.
7. Бизнес-процессы коммерческой организации.
8. Совершенствование бизнес-процессов.
9. Законы организации и их классификация.
10. Сущность и содержание законов организации.
11. Принципы организации и их классификация.
12. Требования, предъявляемые к организации как юридическому лицу.
13. Коммерческие организации и органы управления ими.
14. Некоммерческие организации.
15. Линейные, функциональные и дивизиональные структуры.
16. Распределение полномочий и ответственности.
17. Типы организаций по принципу взаимодействия с человеком.
18. Эдхократические, сетевые, виртуальные и обучающиеся организации.
19. Сущность и типология поведения людей.
20. Модели организационного поведения.
21. Понятие и структура личности.
22. Критериальная основа поведения человека.
23. Понятие и типы групп.
24. Роли, выполняемые менеджером в группе (организации).
25. Коммуникации как условие функционирования группы (организации).

Раздел 2. Организационное поведение.

Темы устного доклада:

1. Сущность и классификация конфликтов.
2. Причины конфликтов.
3. Управление конфликтами.
4. Последствия конфликтов.
5. Сущность и содержание мотивации.
6. Содержательные теории мотивации работников.
7. Процессуальные теории мотивации работников.
8. Стимулирование персонала организации.
9. Сущность, источники и механизмы реализации власти.
10. Основные понятия и подходы к изучению лидерства.
11. Теория лидерских качеств.
12. Теория лидерского поведения.
13. Концепции ситуационного лидерства.
14. Современные концепции лидерства.
15. Оценка профессиональной компетентности лидера.
16. Организационные изменения.
17. Разработка программы организационных изменений.
18. Сопротивление изменениям.
19. Преодоление сопротивления изменениям.
20. Внешнее окружение, оказывающее влияние на поведение организации.
21. Типы (модели) организации по взаимодействию с внешней средой.
22. Анализ внешней среды организации.
23. Анализ внешней среды организации.
24. Модели рыночной ориентации (образцы поведения) российских предприятий.
25. Общие черты внешней среды и способы их учета организацией.

7. Фонд оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

7.1. Система оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, а также критерии выставления оценок, описание шкал оценивания

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0-100%, четырехбалльная, тахометрическая)
1	<i>Позетовое</i>	Контрольное мероприятие	Система	- от 0 до 49,9 % выполненных

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0-100%, четырехбальная, тахометрическая)
	<i>тестирование (ПЗТ)</i>	по учебному материалу каждой темы (раздела) дисциплины, состоящее в выполнении обучающимся системы стандартизированных заданий, которая позволяет автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Модульное тестирование включает в себя следующие типы заданий: задание с единственным выбором ответа из предложенных вариантов, задание на определение верных и неверных суждений; задание с множественным выбором ответов.	стандартизированных заданий	заданий – не удовлетворительно; - от 50% до 69,9% - удовлетворительно; - от 70% до 89,9% - хорошо; - от 90% до 100% - отлично.
2	<i>Экзамен</i>	1-я часть экзамена: выполнение обучающимися практико-ориентированных заданий (аттестационное испытание промежуточной аттестации, проводимое устно с использованием телекоммуникационных технологий)	Практико-ориентированные задания	<p><i>Критерии оценивания преподавателем практико-ориентированной части экзамена:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – соответствие содержания ответа заданию, полнота раскрытия темы/задания (оценка соответствия содержания ответа теме/заданию); – умение проводить аналитический анализ прочитанной учебной и научной литературы, сопоставлять теорию и практику; – логичность, последовательность изложения ответа; – наличие собственного отношения обучающегося к теме/заданию; – аргументированность, доказательность излагаемого материала. <p><i>Описание шкалы оценивания практико-ориентированной части экзамена</i></p> <p>Оценка «отлично» выставляется за ответ, в котором содержание соответствует теме или заданию, обучающийся глубоко и прочно усвоил учебный</p>

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0-100%, четырёхбалльная, тахометрическая)
				<p>материал, последовательно, четко и логически стройно излагает его, демонстрирует собственные суждения и размышления на заданную тему, делает соответствующие выводы; умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, приводит материалы различных научных источников, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения задания, показывает должный уровень сформированности компетенций.</p> <p>Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если ответ соответствует и раскрывает тему или задание, показывает знание учебного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей при выполнении задания, правильно применяет теоретические положения при выполнении задания, владеет необходимыми навыками и приемами его выполнения, однако испытывает небольшие затруднения при формулировке собственного мнения, показывает должный уровень сформированности компетенций.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если ответ в полной мере раскрывает тему/задание, обучающийся имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении учебного материала по заданию, его собственные суждения и размышления на заданную тему</p>

№ п/п	Наименование формы проведения текущей и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0-100%, четырехбалльная, тахометрическая)
				носят поверхностный характер. Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не раскрыта тема, содержание ответа не соответствует теме, обучающийся не обладает знаниями по значительной части учебного материала и не может грамотно изложить ответ на поставленное задание, не высказывает своего мнения по теме, допускает существенные ошибки, ответ выстроен непоследовательно, неаргументированно. Итоговая оценка за экзамен выставляется преподавателем в совокупности на основе оценивания результатов электронного тестирования обучающихся и выполнения ими практико-ориентированной части экзамена
		2-я часть экзамена: выполнение электронного тестирования (аттестационное испытание промежуточной аттестации с использованием информационных тестовых систем)	Система стандартизированных заданий (тестов)	<i>Описание шкалы оценивания электронного тестирования:</i> – от 0 до 49,9 % выполненных заданий – неудовлетворительно; – от 50 до 69,9% – удовлетворительно; – от 70 до 89,9% – хорошо; – от 90 до 100% – отлично

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

Раздел 1

Задание

Порядковый номер задания	1
Тип	1
Вес	1

Основной (штатный) состав квалифицированных работников предприятия, учреждения, организации - это	
	кадры
	штат
	специалисты
	руководитель

Задание

Порядковый номер задания	2
Тип	1
Вес	1

Физическое лицо, состоящее с работодателем в трудовых или иных правоотношениях, связанных с использованием своего трудового ресурса в интересах работодателя, является	
	работником (сотрудником)
	работодателем
	руководителем
	специалистом

Задание

Порядковый номер задания	3
Тип	1
Вес	1

Совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда. является	
	трудовым потенциалом
	трудовым договором
	соглашением
	коллективным договором

Задание

Порядковый номер задания	4
Тип	1
Вес	1

Личный состав организаций, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, является	
	персоналом
	специалистами
	сотрудниками
	работодателями

Задание

Порядковый номер задания	5
Тип	1
Вес	1

Совокупность сотрудников, служебно-трудовая деятельность которых связана непосредственно с выполнением общественно-полезных функций, относится к персоналу	
	основному
	вспомогательному
	специалистам
	должностному

Задание

Порядковый номер задания	6
Тип	1
Вес	1

Совокупность сотрудников, служебно-трудовая деятельность которых не связана непосредственно с выполнением общественно-полезных функций, относится к персоналу	
	вспомогательному
	основному
	трудовому
	должностному

Задание

Порядковый номер задания	7
Тип	1
Вес	1

Сотрудник, обладающий компетентностью при принятии управленческих решений, является лицом	
	должностным
	управленческим
	компетентным

	руководящим
--	-------------

Задание

Порядковый номер задания	8
Тип	1
Вес	1

Президент, вице-президент, руководители подразделений, департаментов и служб относятся к категории персонала	
	административного
	вспомогательного
	основного
	исполнительного

Задание

Порядковый номер задания	9
Тип	1
Вес	1

Сотрудники кадровых, административно-хозяйственных, инженерно-технических служб относятся к категории персонала	
	вспомогательного
	основного
	административного
	исполнительного

Задание

Порядковый номер задания	10
Тип	1
Вес	1

Осознание того, что организация управления персоналом должна в конечном итоге приносить больше ресурсов и благ, чем используется для ее обеспечения, является принципом	
	эффективности
	стабильности
	преемственности
	адаптивности

Задание

Порядковый номер задания	11
Тип	1
Вес	1

Приспособляемость системы управления к изменяющимся целям организации и условиям ее работы является принципом	
	адаптивности
	непрерывности
	преемственности
	ритмичности

Задание

Порядковый номер задания	12
Тип	1
Вес	1

Высокий уровень профессионального мастерства и закрепления кадров является важнейшим показателем	
	проадаптации
	эффективности
	профорientации
	ответственности

Задание

Порядковый номер задания	13
Тип	1
Вес	1

Максимально возможная компетенция всех субъектов организации, отчетливое осознание последствий своей активности по возмещению вреда, причиненного собственными ненадлежащими действиями, является принципом	
	ответственности
	адаптивности
	преемственности
	эффективности

Задание

Порядковый номер задания	14
Тип	1
Вес	1

Учет интересов всех субъектов организации, сбалансированная оценка и максимально возможное их удовлетворение относится к принципу	
	гармонии интересов
	ответственности
	эффективности
	преемственности

Задание

Порядковый номер задания	15
Тип	1
Вес	1

Постоянное и рациональное совершенствование системы управления персоналом на основе достижений НТП, относится к принципу	
	конструктивной инновационности
	эффективности
	ответственности
	адаптивности

Раздел 2

Задание

Порядковый номер задания	1
Тип	1
Вес	1

Факторы, оказывающие влияние на деятельность работодателя по выполнению определенных общественно-полезных функций, являются	
	деловой средой
	внутренними факторами
	внешними факторами
	макроннешними факторами

Задание

Порядковый номер задания	2
Тип	1
Вес	1

Установление соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности и рабочего места является главной целью	
	деловой оценки персонала
	оценки персонала
	аттестации кадров
	аттестации должностей

Задание

Порядковый номер задания	3
Тип	1
Вес	1

Операционно-технические, информационно-интеллектуальные, управленческие, финансовые, трудовые и материально-технические ресурсы, являются факторами деловой среды организации	
---	--

	внутренними
	внешними
	макроннешними
	микроннешними

Задание

Порядковый номер задания	4
Тип	1
Вес	1

Совокупность факторов политико-правовых, социально-экономических, научно-технических, природно-экологических, культурно-информационных, глобального общественного и планетарного уровня - относятся к деловой среде

	макроннешней
	микроннешней
	внешней
	внутренней

Задание

Порядковый номер задания	5
Тип	1
Вес	1

Показатель, характеризующий численность персонала организации как явившихся на работу, так и находящихся в отпуске, командировке, не явившихся по болезни и т.д., является

	списочным составом персонала
	текучестью кадров
	явочным составом персонала
	показателем определения потребности в персонале

Задание

Порядковый номер задания	6
Тип	1
Вес	1

Потребность в персонале по категориям, профессиям, специальностям, уровню квалификационных требований относится к потребности

	качественной
	количественной
	общей
	стратегической

Задание

Порядковый номер задания	7
Тип	1
Вес	1

Вид управленческой деятельности, направленной на определение и покрытие потребности в персонале, является

	маркетингом
	стратегией
	подбором
	наймом

Задание

Порядковый номер задания	8
Тип	1
Вес	1

Серия мероприятий и действий, осуществляемых организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы и последующего найма, является

	отбором персонала
	профадaptацией
	адaptацией персонала
	подбором персонала

Задание

Порядковый номер задания	9
Тип	1
Вес	1

Информация о работнике, необходимая работодателю в связи с социально-трудовыми отношениями, относится к	
	персональным данным работника
	потребности
	планированию трудовых показателей
	внешней

Задание

Порядковый номер задания	10
Тип	1
Вес	1

Процесс поиска, сбора, обработки и передачи информации о физических лицах, представляющих для работодателя интерес, является	
	рекрутингом
	отбором
	наймом
	адаптацией

Задание

Порядковый номер задания	11
Тип	1
Вес	1

Характеристика сотрудников с конкретными профессионально-деловыми качествами, необходимыми для эффективной общественно-полезной деятельности работодателя, является показателем	
	потребности
	найма
	текучести
	квалификации

Задание

Порядковый номер задания	12
Тип	1
Вес	1

Организация управления персоналом, осуществляемая на основе использования глобальных, региональных, отраслевых, территориальных, локальных, информационно-компьютерных сетей, является	
	виртуальной
	автоматизированной
	сетевой
	коммуникативной

Задание

Порядковый номер задания	13
Тип	1
Вес	1

Пространственная зона, в которой с целью обеспечения условий для трудовой деятельности по профессии (специальности, квалификации, должности) создан технический комплекс, относится к рабочему месту	
	автоматизированному
	виртуальному
	сетевому
	коммуникативному

Задание

Порядковый номер задания	14
Тип	1
Вес	1

Вероятная опасность потерь для работодателя, обусловленная неправильным организационно-управленческим решением в сфере формирования и использования трудового потенциала организации, является	
	кадровым риском
	риском
	маркетингом
	затратами

Задание

Порядковый номер задания	15
Тип	1
Вес	1

Процесс определения долгосрочных целей деятельности организации по формированию и использованию трудового потенциала, относится к планированию персонала	
	стратегическому
	тактическому
	оперативному
	долгосрочному

Раздел 3

Задание

Порядковый номер задания	1
Тип	1
Вес	1

Благо, создаваемое непосредственно в процессе экономической деятельности или являющееся объектом легального делового оборота организации, является	
	материальным
	нематериальным
	вещественным
	экономическим

Задание

Порядковый номер задания	2
Тип	1
Вес	1

Процесс побуждения сотрудников к определенным действиям в интересах работодателя, осуществляемый путем влияния на имущественные блага этих сотрудников, является мотивацией	
	экономической
	нематериальной
	материальной
	вещественной

Задание

Порядковый номер задания	3
Тип	1
Вес	1

Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы различных категорий персонала, является	
	тарифной системой
	тарифной ставкой
	должностным окладом
	оплатой труда

Задание

Порядковый номер задания	4
Тип	1
Вес	1

Материальное вознаграждение, систематически выплачиваемое работодателем работнику за выполнение служебно-трудовых обязанностей, является	
--	--

	заработной платой
	премией
	вознаграждением
	тарифной ставкой

Задание

Порядковый номер задания	5
Тип	1
Вес	1

Базовое материальное вознаграждение за труд, устанавливаемое работодателем для работников в соответствии с занимаемой должностью работника, является	
	окладом
	вознаграждением
	премией
	социальной выплатой

Задание

Порядковый номер задания	6
Тип	1
Вес	1

Заработная плата, характеризуемая тем, что вознаграждение сотруднику начисляется за фактически отработанное время в соответствии с тарифной ставкой и профессионально-квалификационной категорией данного сотрудника, является	
	повременной
	сдельной
	коллективной
	комиссионной

Задание

Порядковый номер задания	7
Тип	1
Вес	1

Заработная плата, характеризуемая тем, что вознаграждение сотруднику начисляется за каждую единицу произведенной продукции по сдельной расценке, определяемой на основе соответствующей тарифной ставки для данного вида работ и норм выработки, является	
	сдельной
	комиссионной
	повременной
	коллективной

Задание

Порядковый номер задания	8
Тип	1
Вес	1

Заработная плата, характеризуемая тем, что размер вознаграждения, выплачиваемого сотруднику прямо пропорционален объему сделок, заключенных этим сотрудником от имени данного работника, является	
	комиссионной
	сдельной
	повременной
	коллективной

Задание

Порядковый номер задания	9
Тип	1
Вес	1

Заработная плата, характеризуемая тем, что вознаграждение группе работников (как единому получателю) исходит из конечного результата деятельности работников, распределение вознаграждения осуществляется на основе тарифно-разрядных параметров или индивидуальных КТУ, является	
	коллективной
	комиссионной
	сдельной

	повременной
--	-------------

Задание

Порядковый номер задания	10
Тип	1
Вес	1

Материальное вознаграждение, выплачиваемое работнику за работы по определенной профессии (специальности, квалификации, должности), за неблагоприятные изменения в личных благам работника в связи с осуществлением им служебно-трудовой деятельности, является

	надбавкой к окладу
	премией
	вознаграждением
	окладом

Задание

Порядковый номер задания	11
Тип	1
Вес	1

Материальное вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за достижение определенных результатов при осуществлении служебно-трудовой деятельности, является

	премией
	надбавкой
	вознаграждением
	окладом

Задание

Порядковый номер задания	12
Тип	1
Вес	1

Вознаграждение за труд, имеющее форму товарно-материального объекта, передаваемого в одностороннем порядке работодателем в собственность работника, является

	ценным подарком
	премией
	надбавкой
	окладом

Задание

Порядковый номер задания	13
Тип	1
Вес	1

Предоставление работникам коммерческой организации прав на покупку акций работодателем этой организации по фиксированному, выгодному работнику курсу, является методом

	«наградной» опции
	поощрения
	вознаграждения
	премирования

Задание

Порядковый номер задания	14
Тип	1
Вес	1

Экономическая санкция, обусловленная служебным проступком работника и осуществляемая в форме принудительного удержания части начисленного работнику вознаграждения, является

	дисциплинарным штрафом
	материальным взысканием
	наказанием
	порицанием

Задание

Порядковый номер задания	15
Тип	1

Вес	1
-----	---

Экономическая санкция, обусловленная причинением виновным работником вреда имущественным интересам работодателя и осуществляемая в форме императивного дисциплинарно-правового требования к работнику возместить причиненный ущерб, является	
	материальным взысканием
	дисциплинарным штрафом
	санкцией
	наказанием

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ЧАСТЬ ЭКЗАМЕНА

Вариант 1.

Демонстрируя способность к управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, раскройте сущность теории организации и выполняемые ей функции. Покажите ее место в системе управленческих наук. Поясните различия между объектом и предметом теории организации. Назовите проблему, которую вы бы хотели изучить в вашей организации. Какие методы исследования вы будете при этом использовать?

Вариант 2.

Демонстрируя способность к руководству проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций, применив умение решать производственные вопросы на профессиональном уровне, проведите анализ известной вам организации как открытой системы. В этих целях:

- покажите, что получает организация из внешней среды и что в нее она отдает;
- объясните, каким образом взаимосвязаны переменные концепции «7-S» в вашей организации?

Вариант 3.

Демонстрируя способность к руководству проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций, применив умение решать производственные вопросы на профессиональном уровне, проведите анализ ключевых процессов известной вам организации. В этих целях:

- покажите, какие ключевые процессы осуществляются в организации для преобразования входов из внешней среды в выходы во внешнюю среду и раскройте их содержание;
- выявите недостатки и сформулируйте предложения по совершенствованию бизнес-процессов организации.

Вариант 4.

Демонстрируя способность к руководству проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций, приведите примеры действия основополагающих законов (синергии, сохранения, развития), а также законов второго уровня (информатизации, анализа и синтеза, композиции) в известной вам организации. Применив готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, предложите меры по использованию данных законов для повышения эффективности деятельности организации.

Вариант 5.

Демонстрируя способность к руководству проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций, применив знания основы профессиональной солидарности и корпоративности, раскройте сущность и особенности организационно-правовых форм организаций, созданных в форме акционерного общества, общества с ограниченной ответственностью и производственного кооператива. Покажите, в каких отраслях экономики применяются эти организационно-правовые формы коммерческих организаций.

Вариант 6.

Демонстрируя способность к руководству проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и

оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций, применив умение решать производственные вопросы на профессиональном уровне, нарисуйте схему структуры управления известной вам организации. Перечислите функции, которые должны выполнять подразделения и звенья управления, а также необходимые им полномочия. Оцените данную структуру с точки зрения ее соответствия цели организации.

Вариант 7.

Демонстрируя способность к управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, применив знания основ профессиональной солидарности и корпоративности, выявите, присутствует ли в известной вам организации признаки перспективных моделей организаций (эдохрокатической, сетевой, виртуальной, обучающейся) или она относится к традиционной модели.

Вариант 8.

Демонстрируя способность к управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, назовите основополагающие личностные факторы, влияющие на поведение работников в организации. Раскройте сущность и содержание этих факторов. Применив готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, покажите, каким образом могут использовать эти факторы менеджеры для управления поведением работников в известной вам организации.

Вариант 9.

Демонстрируя способность к управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, применив готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, опишите известный вам конфликт в организации между работником и руководителем подразделения. Установите причины конфликта. Предложите меры по преодолению конфликта. познакомьтесь с коллективом одного из подразделений известной вам организации. Установите, какие отношения сложились между его членами, и на каком этапе развития находится коллектив данного подразделения. Предложите меры по формированию из членов данного подразделения сплоченной команды единомышленников.

Вариант 10.

Демонстрируя способность к руководству проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций, приведите любой известный вам пример коммуникации между руководителем (менеджером) и подчиненными, связанный с деятельностью организации. Применив готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, опишите известный вам конфликт в организации между работником и руководителем подразделения. Установите причины конфликта. Предложите меры по преодолению конфликта. Проведите анализ коммуникационного стиля менеджера. Оцените, соответствует ли стиль менеджера правилам воздействия на членов группы, рекомендованным Д. Карнеги?

Вариант 11.

Демонстрируя способность к управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, применив готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, опишите известный вам конфликт в организации между работником и руководителем подразделения. Установите причины конфликта. Предложите меры по преодолению конфликта.

Вариант 12.

Демонстрируя способность к руководству проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций, применив готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, определите уровень развития четырех ключевых характеристик культуры в известной вам организации: адаптивность, миссия, взаимодействие и вовлеченность.

Вариант 13.

Демонстрируя способность к управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, в качестве примера возьмите известного вам менеджера (например, руководителя отдела). Применив готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, определите его сильные и слабые управленческие навыки. Сделайте предложения по повышению профессиональной компетенции данного менеджера.

Вариант 14.

Демонстрируя способность к управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, возьмите у известной вам организации 2-3 проблемы, которые мешают ей успешно развиваться. Например, 1) устаревшая технология производства продукции; 2) несовершенная структура управления; 3) низкий уровень профессионализма отдельных менеджеров и т. п. Применяв готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, предложите изменения, которые необходимо провести для решения обозначенных вами проблем. Спрогнозируйте, от каких групп персонала можно ожидать сопротивление планируемым переменам. Разработайте рекомендации по управлению сопротивлением персонала при проведении в организации предложенных вами изменений.

Вариант 15.

Демонстрируя способность к управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, возьмите для анализа одно из наиболее заметных изменений, проведенных в последнее время в известной вам организации. (Например, изменение организационной структуры предприятия и должностных обязанностей сотрудников). Применяв готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, выясните у работников организации причины их сопротивления переменам, и какие применялись методы преодоления сопротивления персонала. Дайте оценку методам преодоления сопротивления персонала.

Вариант 16.

Демонстрируя способность к руководству проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций, дайте краткую характеристику известной вам организации любой организационно-правовой формы и сферы деятельности. Применяв готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, изучите поведение покупателей, поставщиков и конкурентов, другие факторы внешней среды организации. Определите возможности и угрозы со стороны внешней среды. Предложите ответные меры организации по нейтрализации угроз и использованию предоставляемых внешним окружением возможностей.

Вариант 17.

Демонстрируя способность к управлению проектом на всех этапах его жизненного цикла, применив навыки владения критической оценкой результатов деятельности по решению профессиональных задач, выявите характерные признаки рыночной ориентации в известной вам организации. Определите, какая стадия (фаза) рыночной ориентации является доминирующей в вашей организации. Обоснуйте предложения по совершенствованию взаимодействия организации с рыночной средой.

Вариант 18.

Демонстрируя способность к руководству проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций, применив навыки владения критической оценкой результатов деятельности по решению профессиональных задач, приведите одну из известных вам организаций. Покажите ее основные признаки и используемые ей ресурсы. Раскройте особенность организации как социальной системы. Установите вид организации как социальной системы.

Вариант 19.

Демонстрируя способность к руководству проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций, применив навыки владения критической оценкой результатов деятельности по решению профессиональных задач, раскройте сущность теории организации и выполняемые ей функции. Покажите ее место в системе управленческих наук. Поясните различия между объектом и предметом теории организации. Назовите проблему, которую бы вы хотели изучить в вашей организации. Какие методы исследования вы будете при этом использовать?

Вариант 20.

Демонстрируя способность к руководству проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций, применив знания основы профессиональной солидарности и корпоративности, проанализируйте деятельность руководителя (менеджера) известной вам организации в части соблюдения им принципов организации (структуры, процесса,

модернизации). Для этих целей проанализируйте несколько принятых руководителем (менеджером) решений. Сформулируйте предложения по повышению качества принимаемых решений.

ПЕРЕЧЕНЬ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ ВОПРОСОВ

Электронное тестирование

Порядковый номер задания	1
Тип	2
Вес	2

Кто разрабатывал теорию хаоса в околонучных работах?	
	Д. Глик
	Э. Лоренс
	Э. Вайнштейн
	Н. Талеб

Порядковый номер задания	2
Тип	2
Вес	2

Отметьте принципы, которые не относятся к диалектическому методу в изучении организации:	
	развития
	убывающей предельной полезности
	всеобщей взаимосвязи
	единства и борьбы противоположностей
	равновесного анализа

Порядковый номер задания	3
Тип	4
Вес	1

Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели, – это социальная	
организация	

Порядковый номер задания	4
Тип	4
Вес	1

Первый закон организации А. Богданова гласит: «Если система состоит из частей высшей и низшей организованности, то ее отношение к среде определяется _____ организованностью».	
низшей	

Порядковый номер задания	5
Тип	3
Вес	2

Распределите характеристики организаций по концепциям:	
Традиционная организация	Многообразие рабочего персонала
	Фиксация рабочего времени
	Постоянные рабочие задания
Новая организация	Ориентация на активное участие работников в управлении
	Ориентированность на коллектив
	Строгая иерархия

Порядковый номер задания	6
Тип	3
Вес	2

Сопоставьте виды наблюдения с критериями их классификации:	
Контролируемое	По условиям организации наблюдения
Полевое	По форме взаимоотношения исследователя с испытуемыми
Сплошное	По степени формализованности
Простое	В зависимости от положения наблюдателя
Скрытое	По охвату

Порядковый номер задания	7
Тип	2
Вес	2

Какие виды переменных, определяющих долговременную эффективность организации, выделил Р. Лайкерт?	
	дополнительные
	независимые
	причинные
	промежуточные

Порядковый номер задания	8
Тип	2
Вес	2

Отметьте представителей школы человеческих отношений:	
	Ф. Герцберг
	Д. Мак-Грегор
	А. Маслоу
	П. Дракер

Порядковый номер задания	9
Тип	2
Вес	2

Кто занимался исследованиями вопросов о государственном благосостоянии и управлении государством?	
	С. Венгеро
	К. Арсеньев
	И. Андреевский
	В. Лешков

Порядковый номер задания	10
Тип	2
Вес	2

Какие законы организации труда были сформулированы К. Адамецки?	
	специализации
	координации производства
	самосохранения
	возрастающего производства

Порядковый номер задания	11
Тип	3
Вес	2

Поставьте этапы российских исследований вопросов организационного управления в исторической последовательности:	
1	исследования вопросов государственного управления
2	формирование отечественной науки управления и организации труда

3	исследования национальной культуры, нравов, обычаев и экономического поведения
4	создание управленческих концепций

Порядковый номер задания	12
Тип	1
Вес	1

Кто утверждал, что личные потребности мотивируют человека к трудовой деятельности?	
	М. Фоллет
	А. Маслоу
	Г. Эмерсон
	Э. Мэйо

Порядковый номер задания	13
Тип	4
Вес	1

Основные положения в современном толковании теории организации разработал _____.	
Вебер	

Порядковый номер задания	14
Тип	1
Вес	1

Главное теоретическое положение о том, что важнейшим фактором производительности на предприятии выступает человек как социальный деятель, заложено в основу следующей модели организации:	
	бюрократическая модель организации
	организация как трудовой процесс
	механистическая модель организации
	организация — община

Порядковый номер задания	15
Тип	2
Вес	2

Отметьте недостатки механистической модели организации:	
	положения теории оспариваются современной практикой менеджмента
	упор делается на единство командования и выделение функциональных звеньев
	недостаточно учитывается роль человеческого фактора
	эффективность организации оценивается только по экономическим показателям

Порядковый номер задания	16
Тип	2
Вес	2

Кто модифицировал концепцию М. Вебера о бюрократической модели организации?	
	А. Файоль
	П. Селезник
	Р. Мертон
	А. Гоулднер
Порядковый номер задания	17
Тип	3
Вес	2

Сопоставьте модели организации с ее разработчиками	
Интеракционистская модель	Тавистокская школа
Модель естественной организации	Ч. Барнард
Социотехническая модель	Т. Парсонс

Порядковый номер задания	18
--------------------------	----

Тип	3
Вес	2

Распределите модели организации по группам:	
Открытые	бюрократическая интеракционистская
Закрытые	модель естественной организации
	механистическая
	социотехническая

Порядковый номер задания	19
Тип	4
Вес	1

Главное направление деятельности менеджеров в организации как сложном экономическом комплексе – это _____ управление.
стратегическое

Порядковый номер задания	20
Тип	4
Вес	1

Модель организации как сложного иерархического комплекса взаимодействующих с внешней средой компонентов основана на теории _____ систем

Порядковый номер задания	21
Тип	3
Вес	2

Классифицируйте виды организаций по способам социальной организованности:	
Формальные	вертикальная
	функциональная
	штабная
Неформальные	социально-психологическая
	внеформальная

Порядковый номер задания	22
Тип	3
Вес	2

Соотнесите независимые друг от друга социальные подсистемы с их задачами в структуре социальной организации:	
Кооперативная система	достижение общеорганизационных целей
Формальная структура	выполнение задач подразделений организации
Политическая система	достижение целей отдельных индивидов

Порядковый номер задания	23
Тип	2
Вес	2

Какие особенности характерны для социальных организаций?	
	высокая сложность процессов
	реализация потенциальных способностей человека
	формирование единства целей и интересов людей
	низкий уровень неопределенности

Порядковый номер задания	24
Тип	2
Вес	2

Какие организации относятся к хозяйственным?	
	религиозные организации
	общественные организации
	непубличные АО
	ПАО
	ООО

Порядковый номер задания	25
Тип	1
Вес	1

В каком семейном предприятии его собственники – члены семьи – несут ответственность по обязательствам предприятия всем капиталом и всем личным имуществом?	
	ПАО
	командитном товариществе
	единоличном
	ООО

Порядковый номер задания	26
Тип	2
Вес	2

Отметьте формы коммерческих организаций, которые не функционируют в России согласно законодательству РФ:	
	ЗАО
	ОАО
	общество с дополнительной ответственностью
	товарищество на вере

Порядковый номер задания	27
Тип	4
Вес	1

Объединение фирм одной отрасли, которые вступают между собой в соглашение, касающееся совместной коммерческой деятельности, – это _____ .	
картель	

Порядковый номер задания	28
Тип	3
Вес	1

Соотнесите законы организации с их толкованиями	
Закон информированности	композиции - сохранение соотношений между организацией как целостным системным образованием и ее элементами при изменениях
Закон единства анализа и синтеза	неразрывность и взаимодействие разделения целого на части с соединением простых составляющих в единое целое
Закон пропорциональности	упорядоченности - в организованном целом не может быть больше сознательно установленных взаимосвязей между элементами, чем сведений

Порядковый номер задания	29
Тип	3
Вес	1

Соотнесите законы организации с их толкованиями.	
Закон самосохранения	изменения в организации происходят при перемене стадий ее жизненного цикла
Закон развития	для сохранения финансовой устойчивости организация стремится задействовать все ресурсы
Закон синергии	сумма свойств организованного целого превышает арифметическую сумму свойств каждого из его элементов в отдельности

Порядковый номер задания	30
Тип	2
Вес	2

Отметьте принципы построения процесса в организации:	
	сокращение влияния субъективных факторов на процесс
	обоснование процедур и операций каждого этапа процесса
	ориентация на устранение проблем в организации
	обеспечение оптимальной информационной средой

Порядковый номер задания	31
Тип	2
Вес	2

Какие законы организации не позволяют быстро расширить потенциал организации путем увеличения рабочего персонала?	
	информированности
	синергии
	композиции – пропорциональности
	единства анализа и синтеза

Порядковый номер задания	32
Тип	4
Вес	1

Выполнение требований закона композиции и пропорциональности противоречит выполнению требований закона	
самосохранения	

Порядковый номер задания	33
Тип	2
Вес	2

Какие важные вопросы следует решить руководителю при делегировании своих полномочий?	
	удовлетворение личных интересов подчиненных
	наличие качественных коммуникаций
	учет личных качеств подчиненных
	возможность контроля результатов

Порядковый номер задания	34
Тип	2
Вес	2

Какие аппараты существуют в составе штаба организации?	
	консультативный
	профессиональный
	обслуживающий
	личный

Порядковый номер задания	35
Тип	3
Вес	2

Соотнесите наименования связей в организациях с теми элементами, которые те связывают:	
Линейные	руководителя и подчиненных в производственных отношениях
Функциональные	иерархические уровни в организации
Вертикальные	равные по положению в иерархии части в организации
Горизонтальные	подчиненных и руководителя в аспекте информатизации

Порядковый номер задания	36
Тип	4
Вес	1

Единственным типом связей в рамках линейной департаментизации являются _____ связи в организациях.
вертикальные

Порядковый номер задания	37
Тип	4
Вес	1

Универсальным принципом построения любых организационных систем является _____ .
иерархия

Порядковый номер задания	38
Тип	4
Вес	1

А. Файоль полагал, что власть предполагает обязательную _____ .
ответственность

Порядковый номер задания	39
Тип	2
Вес	2

Отметьте методы поддержания и развития организационной культуры:

<input type="checkbox"/>	моделирование ролей
<input type="checkbox"/>	запрещение любовных отношений среди сотрудников
<input type="checkbox"/>	определение критериев продвижения по карьерной лестнице
<input type="checkbox"/>	включение обрядов в работу сотрудников

Порядковый номер задания	40
Тип	3
Вес	2

Сопоставьте типы организационных культур с их главными ценностями

Бюрократическая	бесконфликтность
Опекунская	соучастие в делах организации
Праксиологическая	высокая эффективность работы
Предпринимательская	новаторство

Порядковый номер задания	41
Тип	3
Вес	2

Сопоставьте уровни организационной культуры с объектами их изучения:

Поверхностный	отношение к человеку
Глубинный	ценности и верования
Подповерхностный	технология, архитектура, язык, лозунги

Порядковый номер задания	42
Тип	2
Вес	2

Какие характеристики предприятия всегда изменяются в процессе преобразования?

<input type="checkbox"/>	состав управленческого персонала
<input type="checkbox"/>	человеческий капитал управленческого персонала
<input type="checkbox"/>	кредитоспособность предприятия

	способ формирования собственного капитала
	стиль управления предприятием

Порядковый номер задания	43
Тип	2
Вес	2

Какие особенности характеризуют обучающуюся организацию?	
	обобществление информации
	создание системы оценок компетенций
	наличие командной структуры
	наделение работников властью

Порядковый номер задания	44
Тип	2
Вес	2

Что не входит в перечень закономерностей организационного развития?	
	гетерохронность
	неравномерность
	кумулятивность
	независимость

Порядковый номер задания	45
Тип	4
Вес	1

Венчурное финансирование обычно привлекается на стадии _____ в жизненном цикле инновационной организации.	
создания	

Порядковый номер задания	46
Тип	4
Вес	1

Основу теории организационного развития разработал _____.	
Левин	

Порядковый номер задания	47
Тип	2
Вес	2

Какие компоненты организационной деятельности изучаются в ходе диагностики финансовой отчетности организации?	
	структура баланса
	отчет об устойчивом развитии
	финансово-хозяйственная деятельность
	экономический потенциал

Порядковый номер задания	48
Тип	2
Вес	2

Отметьте существующие в теории виды организационной диагностики:	
	предварительная
	специальная
	лабораторная
	самодиагностика

Порядковый номер задания	49
--------------------------	----

Тип	3
Вес	2

Поставьте этапы организационных работ в порядке проведения организационной диагностики:	
1	проведение SWOT-анализа
2	бенчмаркинг
3	разработка концептуальной модели диагностики
4	фотография сотрудников в рабочее время

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Рекомендуемая литература

Основная учебная и научная

1. Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>
2. Короткий, С. В. Теория организации : учебное пособие / С. В. Короткий. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

Дополнительная литература

1. Семко, И. А. Теория организации : учебное пособие / И. А. Семко, Л. А. Алтухова. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 176 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93011.html>
2. Силич, М. П. Теория организации : учебное пособие / М. П. Силич, Л. В. Кудряшова. — Томск : Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 200 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72190.html>

8.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <https://books.ifmo.ru/>
2. <https://expeducation.ru/>
3. <http://proftests.ru/>
4. <https://cyberleninka.ru/>
5. <https://monographies.ru/>
6. <https://www.doccity.com/>
7. <https://creativeconomy.ru/>
8. <http://www.aup.ru/>
9. <http://www.standard-company.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине представлено в приложении 7 «Сведения о материально-техническом обеспечении программы высшего образования – программы магистратуры направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент».

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Программное обеспечение АНО ВО ОУЭП, являющееся частью электронной информационно-образовательной среды и базирующееся на телекоммуникационных технологиях:

- тренинговые и тестирующие программы;
- интеллектуальные роботизированные системы оценки качества выполнения работ.

Информационные и роботизированные системы, программные комплексы, программное обеспечение для доступа к компьютерным обучающим, тренинговым и тестирующим программам:

- ПК «КОП»;
- ИР «Каскад».

Программное обеспечение, необходимое для реализации дисциплины:

Лицензионное программное обеспечение (в том числе, отечественного производства):

Операционная система Windows Professional 10

ПО браузер – приложение операционной системы, предназначенное для просмотра Web-страниц

Платформа проведения аттестационных процедур с использованием каналов связи (отечественное ПО)

Платформа проведения вебинаров (отечественное ПО)

Информационная технология. Онлайн тестирование цифровой платформы Ровеб (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс. Экспертный интеллектуальный информационный робот
Аттестация ассессоров (отечественное ПО)

Информационная технология. Аттестационный интеллектуальный информационный робот контроля оригинальности и профессионализма «ИИР КОП» (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс «Личная студия обучающегося» (отечественное ПО)

Свободно распространяемое программное обеспечение (в том числе отечественного производства):

Мой Офис Веб-редакторы <https://edit.myoffice.ru> (отечественное ПО)

ПО OpenOffice.Org Calc.

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.Org.Base

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.org.Impress

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.Org Writer

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО Open Office.org Draw

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО «Блокнот» - стандартное приложение операционной системы (MS Windows, Android и т.д.), предназначенное для работы с текстами;

Современные профессиональные базы данных:

Реестр профессиональных стандартов <https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>

Российский Союз аудиторов - <https://org-rsa.ru/>

Союз финансистов России - <http://sf-rf.ru/>

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

Ассоциация менеджеров - <https://amr.ru/>

Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний

<http://www.iprbookshop.ru>

Информационно-справочные системы:

- Справочно-правовая система «Гарант»;
- Справочно-правовая система «Консультант Плюс».