

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ершов Петр Петрович
Должность: ректор
Дата подписания: 14.10.2023 16:21:04
Уникальный программный ключ:
d716787cb2dec63f67d2c70a97dc1b66bd67fea5

АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЕТЕРИНАРНАЯ АКАДЕМИЯ»

Одобрено
Ученым советом
(протокол № 2 от 01.11.2021 г.)



Приказ № 2 от 01.11.2021 г.

Рабочая программа дисциплины

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

*основная профессиональная образовательная программа
высшего образования
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
бакалавриат
направленность - Менеджмент*

Московская область,
г. Дзержинский
2021 год

Рабочая программа дисциплины разработана с учётом требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО 3++) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Минобрнауки России от «12» августа 2020 г. № 970;

*Одобрено на заседании
кафедры экономики, менеджмента и
маркетинга
Протокол № 2 от 01.11.2021 г.
Зав. кафедрой,
д.э.н., профессор Н.А. Лебедев*

1. ПАСПОРТ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель, задачи и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Цель: обеспечение достижения планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций выпускников) на этапе изучения дисциплины.

Задачами изучения дисциплины являются:

- получение знаний о научных принципах и закономерностях построения и функционирования и развития менеджмента;
- овладение методами проектирования создания новых и совершенствовании существующих организационных структур;
- овладение навыками и практическими приемами принятия решений, направленных на совершенствование и создания новых организационных структур.

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

| Наименование компетенции | Показатели (планируемые) результаты обучения |
|---|---|
| ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия и динамичной среды и оценивать их последствия | ОПК-3.1 Формулирует технологию принятия организационно-управленческого решения, параметры и условия обеспечения качества управленческих решений, этику принятия управленческих решений, виды ответственности за результаты принятых решений, формы разработки и реализации управленческих ОПК 3.2 Определяет методы разработки и формы организационно-управленческих решений ОПК-3.3 Оценивает навыки определения выбора и реализации технологии разработки организационно-управленческого решения, оценивает разработку и контроль исполнения организационно-управленческих решений в виде локальных нормативных, технических и методических документов, регламентирующих деятельность предприятия |
| ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; | ОПК-1.7 Формулирует основы экономических знаний, в том числе по функционированию организации ОПК-1.8 Определяет основы теории организации в профессиональной деятельности менеджера ОПК-1.9 Оценивает навыки построения организационно – управленческих структур в современных экономических условиях |

1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО бакалавриата

Для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент настоящая дисциплина относится к базовой части Блока 1 (Б1.Б.11.02).

Совокупность знаний по дисциплине относится к области управленческой деятельности и развития организаций в условиях модернизации экономики и перехода на инновационный путь развития.

При освоении дисциплины «Теория организации» студенты опираются на знания и умения, полученные в результате изучения, в частности, таких дисциплин, как «Введение в профессиональную деятельность», «Деловые коммуникации», «Исследование систем управления», «История управленческой мысли», «История экономики», «Корпоративная социальная ответственность», «Методы принятия управленческих решений», «Организационное поведение», «Экономическая теория». Дисциплины, последующие теории организации и при изучении которых студенты используют знания по теории организации: «Стратегический менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Мотивация трудовой деятельности».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 академических часов).

| № п/п | Объём дисциплины | Всего часов | |
|----------|---|--------------------------|--|
| | | для очной формы обучения | |
| 1 | Общая трудоемкость дисциплины¹ | 144 | |
| 2 | Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)²: | 40 | |
| 2.1 | Контактная работа при проведении аттестации ³ | 4 | |
| 3 | Аудиторная работа (всего)⁴: | 36 | |
| 3.1 | Занятия лекционного типа | 18 | |
| 3.2 | Занятия семинарского типа | 18 | |
| 4 | Самостоятельная работа обучающихся (всего)⁵ | 50,5 | |
| 4.1 | Курсовая работа⁶ | 20 | |
| 5 | Вид промежуточной аттестации обучающегося⁷ (экзамен) | 33,5 | |

¹ для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Всего» учебного плана и должно быть равно сумме строк 2, 4, 5

² для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Контакт.» учебного плана

³ для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «КрАт» учебного плана

⁴ сумма строк 3.1, 3.2, где строка 3.1. - для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Лек.» учебного плана, строка 3.2. - для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Лаб /Пр.» учебного плана

⁵ для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «СР» учебного плана

⁶ для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «КуР» учебного плана

⁷ для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Контроль» учебного плана

**2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ),
структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества
академических часов и видов учебных занятий**

2.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Общая трудоемкость (в часах) всего ¹ | Контактная работа ² | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся по всем видам учебных занятий и трудоемкость (в часах) | | | | |
|-------|--|---|--------------------------------|---|---|------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| | | | | Занятия лекционного типа/ И ³ | Занятия семинарского типа/ И ³ | Курсовая работа ⁴ | Самостоятельная Работа ⁵ | Контроль ⁶ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1. | Тема 1. Введение в теорию организации. Сущность теории организации | 10 | 4 | 2 | 2 | | 6 | |
| 2. | Тема 2. Организация как система. Принципы и законы организации | 10 | 4 | 2 | 2/1 | | 6 | |
| 3. | Тема 3. Формирование структуры организации | 10 | 4 | 2 | 2/1 | | 6 | |
| 4. | Тема 4. Типы организационных структур. Централизация и децентрализация в управлении организацией. Адаптивные организационные структуры | 10 | 4 | 2 | 2/1 | | 6 | |
| 5. | Тема 5. Координация в организациях | 10 | 4 | 2 | 2/1 | | 6 | |
| 6. | Тема 6. Формирование коммуникаций в организации. Межгрупповое взаимодействие в организации | 10 | 4 | 2 | 2/2 | | 6 | |
| 7. | Тема 7. Организации и методы принятия решений | 9 | 4 | 2 | 2/2 | | 5 | |
| 8. | Тема 8. Организационная культура | 9 | 4 | 2 | 2/1 | | 5 | |
| 9. | Тема 9. Организационное проектирование. Перспективные направления развития организаций | 8,5 | 4 | 2 | 2/1 | | 4,5 | |
| | Форма промежуточной аттестации (экзамен, курсовая)⁷ | 57,5 | 4 | | | 20 | | 33,5 |
| | Всего⁸: | 144 | 40 | 18 | 18/10 | 20 | 50,5 | 33,5 |

¹ по строкам, соответствующим разделам (темам) дисциплины, количество часов в графе 3 равно сумме граф 4 и 8

² по строкам, соответствующим разделам (темам) дисциплины, количество часов контактной работы равно сумме граф 5 и 6

³ в том числе – занятия, проводимые в интерактивных формах (И), количество часов в соответствии с учебным планом

⁴ в графе 7 указываются часы только в строках «Форма промежуточной аттестации» и «Всего» в соответствии с количеством часов в графе «КуР» учебного плана

⁵ количество часов в графе 8, указанных по строке «Всего» распределяется по строкам, соответствующим разделам (темам) дисциплины

⁶ в графе 9 указываются часы только в строках «Форма промежуточной аттестации» и «Всего» в соответствии с количеством часов в графе «Контроль» учебного плана

⁷ в графе 3 указывается сумма граф 4,7,9, где в графе 4 – количество часов из графы «КрАт» учебного плана, в графе 7 – количество часов из графы «КуР» учебного плана, в графе 9 – количество часов из графы «Контроль» учебного плана

⁸ количество часов по графам 3-9 в соответствии с графами в учебном плане, где графа 3 – «Всего», графа 4 – «Контакт.», графа 5 – «Лек», графа 6 – «Лаб»/«Пр», графа 7 – «КуР», графа 8 – «СР», графа 9 – «Контроль»

2.3.Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела |
|-------|--|---|
| 1 | Тема 1. Введение в теорию организации. Сущность теории организации | Теория организации в системе научных знаний. Сущность понятия «организация». Теоретические основы построения организации как часть общей науки об управлении. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации. Хронология развития теории организации. Вклад А. Богданова в формирование теории организации как самостоятельной области научных знаний. Источники изучения курса. |
| 2 | Тема 2. Организация как система. Принципы и законы организации | Сущность, свойства и классификация систем. Процесс самоорганизации систем. Системные свойства организации. Соотношение понятий «организация» и «система». Организация как открытая система. Использование системного подхода в теории организации. Сущность принципов организации и их классификация. Принципы статической и динамической организации. Понятия о зависимостях, закономерностях и законах организации. Законы организации и их проявления (закон синергии, закон самосохранения, закон развития, закон информированности-упорядоченности, закон композиции и пропорциональности, закон единства, анализа и синтеза). Взаимодействие законов организации. |
| 3 | Тема 3. Формирование структуры организации | Сущность понятия «структура организации». Структурный подход в теории организации. Структурные взаимосвязи и разделение труда. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Факторы, обуславливающие формирование и развитие организационных структур. Департаментализация и ее виды. Концепция жизненного цикла организации. Классическая модель жизненного цикла организации. Организационные изменения и развитие организации. Разработка и реализация управленческого воздействия, обеспечивающего осуществление организационных изменений на основе развития жизненного цикла организации. |
| 4 | Тема 4. Типы организационных структур. Централизация и децентрализация | Уровни управления организацией. Пирамидальные и плоские системы организации управления. Факторы, оказывающие воздействие на соотношение централизации и децентрализации. Делегирование полномочий как инструмент эффективного управления организацией. Принципы и схемы делегирования полномочий. |

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела |
|----------|--|---|
| | в управлении организацией. Адаптивные организационные структуры | <p>Бюрократические организации и их характеристики. Вклад М. Вебера в исследования природы бюрократических организаций. Сущность функциональной и линейной структуризации и их сочетание. Дивизиональная организационная структура и ее формы. Сравнительная оценка линейно-функциональных и дивизиональных организационных структур. Проектные и матричные организационные структуры. Формальные и неформальные организации. Недостатки классических организационных структур. Проектное и матричное построение организаций как альтернатива классической бюрократической модели организационной структуры.</p> <p>Принципы проектного и матричного построения организационных структур. Горизонтальное организационное структурирование. Ограничения в практическом использовании адаптивных организационных структур.</p> |
| 5 | Тема 5. Координация в организациях. | <p>Организация как система управленческих процессов. Сущность и содержание процесса управления. Модель разработки, принятия и исполнения управленческого решения. Соотношение и взаимосвязь процессов организации и управления. Необходимость координации деятельности различных частей организации. Виды взаимозависимости подразделений организации: номинальная, последовательная, обоюдная. Характер координационной деятельности. Индивидуальная и групповая координация. Способы координации при разных стилях управления.</p> |
| 6 | Тема 6. Формирование коммуникаций в организации. Межгрупповое взаимодействие в организации | <p>Значение коммуникации в организации. Коммуникации как явление и как процесс. Коммуникационные средства. Классификация коммуникаций. Сеть коммуникации. Направления коммуникативного потока и элементы коммуникации. Интерактивная коммуникация в организациях. Организационные факторы, влияющие на коммуникации. Возможности возникновения противоречий при осуществлении коммуникаций. Управление как коммуникативная деятельность. Оптимизация условий и форм делового общения.</p> <p>Формирование и поведение групп внутри организации, развитие межгрупповых взаимоотношений. Факторы формирования групп. Воздействие неформальных организаций на эффективность управления. Формы проявления межгрупповых отношений. Модели поведения групп, причины появления и пути преодоления межгрупповых проблем. Методы воздействия менеджмента организации на межгрупповую динамику.</p> |
| 7 | Тема 7. Организации и методы принятия решений | <p>Управленческие решения, принимаемые в организации: сущность и характерные особенности. Интегративная роль решений в системе управления организацией. Классификация решений, принимаемых организацией. Стратегические, тактические и оперативные решения. Этапы и методы принятия решений. Условия принятия решений и их ранжирование. Системный подход к подготовке и принятию решений. Оптимизация процесса принятия решений, использование эвристических и математических методов. Системы поддержки принятия решений.</p> |
| 8 | Тема 8. Организационная культура | <p>Природа организационной культуры. Взаимозависимость организационной культуры и организационного поведения. Организационная культура и результативность деятельности организации. Управление организационной культурой. Понятие субкультуры в организации. Функции организационной культуры. Характеристики типов организационной культуры. Принципы построения и формирования организационной культуры. Взаимосвязь и</p> |

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела |
|-------|--|---|
| | | изменение культуры в зависимости от стадии жизненного цикла организации. Управление культурой организации. |
| 9 | Тема 9. Организационное проектирование. Перспективные направления развития организаций | Значение и задачи организационного проектирования. Методологические принципы организационного проектирования. Инструментарий организационного проектирования. Процесс и методы проектирования организационных структур. Оценка эффективности проектирования. Современные тенденции трансформации организационных структур. Основные характеристики организаций будущего. Инновационные подходы и методы организационного развития. Сетевая экономика и сетевые организации. Виртуализация бизнес-систем. Виртуальные корпорации. Организация как обучающаяся система. Многомерные организации. Интеллектуальные организации. Интеллектуальные организации. Перспективные направления развития организаций. |

2.4. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю), текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

2.4. 1. Содержание и трудоемкость самостоятельной работы по темам дисциплины

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Вид самостоятельной работы | Трудоемкость (в акад. часах) очная форма обучения | |
|-------|--|--|---|--|
| 1 | Тема 1. Введение в теорию организации. Сущность теории организации | конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 6 | |
| 2 | Тема 2. Организация как система. Принципы и законы организации | конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 6 | |
| 3 | Тема 3. Формирование структуры организации | конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 6 | |

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Вид самостоятельной работы | Трудоемкость (в акад. часах) очная форма обучения | |
|----------|--|--|---|--|
| 4 | Тема 4. Типы организационных структур. Централизация и децентрализация в управлении организацией. Адаптивные организационные структуры | конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 6 | |
| 5 | Тема 5. Координация в организациях. | конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 6 | |
| 6 | Тема 6. Формирование коммуникаций в организации. Межгрупповое взаимодействие в организации | конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 6 | |
| 7 | Тема 7. Организации и методы принятия решений | конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 5 | |
| 8 | Тема 8. Организационная культура | конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 5 | |
| 9 | Тема 9. Организационное проектирование. Перспективные направления развития организаций | конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх. | 4,5 | |

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Вид самостоятельной работы | Трудоемкость (в акад. часах) очная форма обучения |
|----------|------------------------------------|-------------------------------|---|
| | | рах. | |

2.4.2. Перечень учебно-методического обеспечения для текущего контроля

Примерная тематика и планы семинарских и/или практических занятий

Очная форма обучения

Тема 1. Введение в теорию организации. Сущность теории организации

Вопросы к занятию:

- Появление понятия «организация».
- Природа, сущность и особенности проявления организации.
- Выделение, становление и развитие всеобщей организационной науки. Предмет и метод теории организации.
 - Классификация и применение системы подходов, методов исследования организационных отношений.
 - Социальные и экономические связи в организациях.
 - Истоки становления и развития организационно-управленческой мысли.
 - Смена парадигм социальных наук.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 2. Организация как система. Принципы и законы организации

Вопросы к занятию:

- Социальная организация как система.
- Системные свойства организации: целостность, эмерджентность, гомеостазис.
- Открытые и закрытые системы.
- Влияние внешней среды на функционирование организации.
- Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях.
- Построение системы законов организации.
- Закон синергии.
- Закон самосохранения.
- Закон развития.
- Закон информированности – упорядоченности.
- Закон композиции и пропорциональности (гармонии).
- Закон единства анализа и синтеза.
- Закон дифференциации и универсализации функций.
- Специфические законы социальной организации.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 3. Формирование структуры организации

Вопросы к занятию:

- Принципы структуризации организаций.
- Основные понятия об элементах организационной структуры и принципах формирования структуры.
 - Тенденции организационной перестройки предприятий в рыночной экономике.
 - Проектное и матричное управление.
 - Определение системы целей организации, структуры задач и содержания функций управления.
 - Определение характеристик организационной структуры: число уровней управления, степень централизации полномочий и ответственности, формы взаимоотношений с внешней средой.
 - Процессы в организации: понятие, элементы, классификация по фазам жизненного цикла и типам поведения системы.
 - Принципы формирования рациональных процессов.
 - Тенденции организационных изменений.
 - Направления перестройки организаций.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 4. Типы организационных структур. Централизация и децентрализация в управлении организацией. Адаптивные организационные структуры

Вопросы к занятию:

- Линейные, функциональные и линейно-функциональные структуры, их достоинства, недостатки и область применения.
 - Особенности дивизиональных структур.
 - Матричная организационная структура.
 - Сетевая структура организации.
 - Организационные параметры, характеризующие состояние организации.
 - Требования к организационной структуре. Соотношение структурных и функциональных изменений в организации.
 - Причины возникновения адаптивных (гибких) организационных структур.
 - Эффективность организации при оптимизации организационной структуры.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 5. Координация в организациях

Вопросы к занятию:

- Сущность и содержание процесса управления.
- Понятие координация.
- Соотношение и взаимосвязь процессов организации и управления.
- Необходимость координации деятельности различных частей организации.
- Виды взаимозависимости подразделений организации: номинальная, последовательная, обоюдная. Характер координационной деятельности.

- Индивидуальная и групповая координация. Способы координации при разных стилях управления.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы, либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 6. Формирование коммуникаций в организации. Межгрупповое взаимодействие в организации

Вопросы к занятию:

- Аспекты коммуникаций: информационный и личностный. Разновидности коммуникаций.
- Уровни коммуникаций.
- Коммуникация как ценность современного менеджмента. Информация как основа коммуникаций и ресурс менеджмента.
- Движение информации в системе коммуникаций. Скрытые коммуникации и латентный менеджмент.
- Принципы управления коммуникациями. Понятие коммуникационного процесса.
- Преграды коммуникаций организационного и личностного характера. Развитие и эффективность коммуникаций.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 7. Организации и методы принятия решений

Вопросы к занятию:

- Управленческие решения: сущность и характерные особенности.
- Классификация решений, принимаемых в области организационного развития.
- Системный подход к подготовке и принятию решений.
- Стратегические, тактические и оперативные решения.
- Этапы и методы принятия решений.
- Оптимизация процесса принятия решений, использование эвристических и математических методов.
- Системы поддержки принятия решений.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 8. Организационная культура

Вопросы к занятию:

- Понятие и сущность организационной культуры.
- Элементы организационной культуры.
- Понятие субкультуры в организации.
- Функции организационной культуры.
- Характеристики типов организационной культуры. Принципы построения и формирования организационной культуры.

- Взаимосвязь и изменение культуры в зависимости от стадии жизненного цикла организации.
- Изменение организационной культуры.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 9. Организационное проектирование. Перспективные направления развития организаций

Вопросы к занятию:

- Системный подход при проектировании организаций.
- Сущность экспертно-аналитического метода, возможности его применения.
- Проектирование организационных структур на основе метода структуризации целей.
- Методы организационного моделирования.
- Современные тенденции развития организаций.
- Необходимость корректировки существующих организационных структур.
- Основные свойства организаций будущего.
- Управление знаниями – основа развития организации.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Заочная форма обучения

Тема 1. Введение в теорию организации. Сущность теории организации

Вопросы к занятию:

- Появление понятия «организация».
- Природа, сущность и особенности проявления организации.
- Выделение, становление и развитие всеобщей организационной науки. Предмет и метод теории организации.
 - Классификация и применение системы подходов, методов исследования организационных отношений/
 - Социальные и экономические связи в организациях.
 - Истоки становления и развития организационно-управленческой мысли.
 - Смена парадигм социальных наук.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 2. Организация как система. Принципы и законы организации

Вопросы к занятию:

- Социальная организация как система.
- Системные свойства организации: целостность, эмерджентность, гомеостазис.
- Открытые и закрытые системы.

- Влияние внешней среды на функционирование организации.
- Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях.
- Построение системы законов организации.
- Закон синергии.
- Закон самосохранения.
- Закон развития.
- Закон информированности – упорядоченности.
- Закон композиции и пропорциональности (гармонии).
- Закон единства анализа и синтеза.
- Закон дифференциации и универсализации функций.
- Специфические законы социальной организации.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 3. Формирование структуры организации

Вопросы к занятию:

- Принципы структуризации организаций.
- Основные понятия об элементах организационной структуры и принципах формирования структуры.
 - Тенденции организационной перестройки предприятий в рыночной экономике.
 - Проектное и матричное управление.
 - Определение системы целей организации, структуры задач и содержания функций управления.
 - Определение характеристик организационной структуры: число уровней управления, степень централизации полномочий и ответственности, формы взаимоотношений с внешней средой.
 - Процессы в организации: понятие, элементы, классификация по фазам жизненного цикла и типам поведения системы.
 - Принципы формирования рациональных процессов.
 - Тенденции организационных изменений.
 - Направления перестройки организаций.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 6. Формирование коммуникаций в организации. Межгрупповое взаимодействие в организации

Вопросы к занятию:

- Аспекты коммуникаций: информационный и личностный. Разновидности коммуникаций.
 - Уровни коммуникаций.
 - Коммуникация как ценность современного менеджмента. Информация как основа коммуникаций и ресурс менеджмента.
 - Движение информации в системе коммуникаций. Скрытые коммуникации и латентный менеджмент.

- Принципы управления коммуникациями. Понятие коммуникационного процесса.
- Преграды коммуникаций организационного и личного характера. Развитие и эффективность коммуникаций.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 8. Организационная культура

Вопросы к занятию:

- Понятие и сущность организационной культуры.
- Элементы организационной культуры.
- Понятие субкультуры в организации.
- Функции организационной культуры.
- Характеристики типов организационной культуры. Принципы построения и формирования организационной культуры.
 - Взаимосвязь и изменение культуры в зависимости от стадии жизненного цикла организации.
 - Изменение организационной культуры.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

Тема 9. Организационное проектирование. Перспективные направления развития организаций

Вопросы к занятию:

- Системный подход при проектировании организаций.
- Сущность экспертно-аналитического метода, возможности его применения.
- Проектирование организационных структур на основе метода структуризации целей.
 - Методы организационного моделирования.
 - Современные тенденции развития организаций.
 - Необходимость корректировки существующих организационных структур.
 - Основные свойства организаций будущего.
 - Управление знаниями – основа развития организации.

Самостоятельная работа: подготовить доклад, реферат или информационное сообщение на предложенные темы либо по выбору студента, с учётом темы занятия.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

3.1. Методические материалы по процедуре оценивания в течение семестра

1. Опрос

Опрос является репродуктивным методом обучения и проводится с целью определения уровня теоретической подготовки студентов, выявления слабых мест в знаниях по изучаемой теме для оптимального построения учебного процесса. А также учит основам пуб-

личного выступления.

| Уровень ответа | Критерии оценивания |
|-----------------------|---|
| повышенный | Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил материал темы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение. |
| базовый | Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал темы, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. |
| пороговый | Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала темы, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопрос. |
| ниже порогового | Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута). |

2. Кейс-задание

Кейс-задание - это краткое описание проблемной ситуации на каком-либо реальном, либо вымышленном объекте, требующая от обучаемого оценки и/или предложений по выходу из данной ситуации, опираясь на предложенные вопросы.

| Уровень выполнения задания | Критерии оценивания |
|-----------------------------------|---|
| повышенный | Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы. |
| базовый | Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы. |
| пороговый | Затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; затруднения в формулировке выводов. |
| ниже порогового | Неправильная оценка предложенной ситуации; отсутствие теоретического обоснования выполнения задания. |

3. Задача

Задача – оценочное средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.

| Уровень выполнения задания | Критерии оценивания |
|-----------------------------------|----------------------------|
|-----------------------------------|----------------------------|

| | |
|-----------------|--|
| повышенный | Задание выполнено полностью: - продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию; - продемонстрирована способность применять стандартные формулы для вычисления; - сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения |
| базовый | Задание выполнено с незначительными погрешностями |
| пороговый | Обнаруживает знания и понимание большей части задания |
| ниже порогового | Задание не выполнено |

4. Дискуссия

Дискуссия является репродуктивным методом обучения и представляет собой всестороннее коллективное обсуждение вопросов, проблем или сопоставление информации, идей, предложений (в интерактивной форме) обсуждение рефератов, подготовленных заранее. Дискуссия учит основам публичного выступления и позволяет оценить уровень освоения компетенций обучающимся.

| Уровень ответа | Критерии оценивания |
|-----------------|---|
| повышенный | Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил материал темы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение. |
| базовый | Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал темы, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. |
| пороговый | Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала темы, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопрос. |
| ниже порогового | Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута). |

5. Творческое задание

Творческое задание - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

| Уровень выполнения задания | Критерии оценивания |
|----------------------------|--|
| повышенный | Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы. |
| базовый | Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; после- |

| | |
|-----------------|--|
| | довательное, правильное выполнение всех заданий; возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы. |
| пороговый | Затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; затруднения в формулировке выводов. |
| ниже порогового | Неправильная оценка ситуации; отсутствие теоретического обоснования выполнения задания. |

6. Тестирование

Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

| Уровень выполнения задания | Критерии оценивания |
|----------------------------|--|
| повышенный | Правильно выполнено 90 – 100 % тестовых заданий. |
| базовый | Правильно выполнено 70 – 89 % тестовых заданий. |
| пороговый | Правильно выполнено 51 – 69% тестовых заданий. |
| ниже порогового | Правильно выполнено 0 – 50% тестовых заданий. |

Примерный перечень тем рефератов:

1. Новый подход к организациям и протекающим в них процессах.
2. Фундаментальные изменения в организациях XX века.
3. Развитие процессов интеграции в России.
4. Понятие и сущность организаций, их классификация.
5. Влияние форм собственности на организацию управления.
6. Объективная необходимость повышения действенности государственного регулирования процессов экономического развития.
7. Роль теории организации в системе наук.
8. Формирование миссии и целей организации.
9. Сущность теории научного управления Ф. Тейлора.
10. Роль бюрократической теории организации М. Вебера.
11. Факторы эффективной организации Р. Лайкерта.
12. Теория административного поведения Г. Саймона.
13. Подходы к формированию структур на основе теории организационного потенциала.
14. Перестройка организационной структуры на основе современных информационных технологий.
15. Концепция внутренних рынков корпораций.
16. Теория альянсов.
17. Влияние внешней среды на функционирование организации.
18. Концепция жизненного цикла организации.
19. Процесс формирования и развития организационной культуры.
20. Проектное управление в организациях.
21. Проблема организационных конфликтов в матричной структуре.
22. Координация и её роль в управлении.
23. Проблемы доверия в организациях.
24. Содержание и функции коммуникаций в организации.
25. Влияние информационных технологий на эффективность деятельности организации.

26. Статус собственности как основа экономической системы.
27. Влияние рыночных механизмов на организационную структуру предприятия.
28. Тенденция развития малых предприятий в России.
29. Задачи государственного управления в России в переходный период.
30. Влияние государства на формирование рыночной инфраструктуры.
31. Принципы организации функции федеральных органов.
32. Перестройка организационной структуры на базе крупных межотраслевых корпораций.
33. Тенденция формирования финансово-промышленных групп (ФПГ).
34. Роль ФПГ в выработке и реализации стратегии модернизации экономики.
35. Организационные формы управления транснациональными корпорациями.
36. Методология организационного проектирования.
37. Оценка эффективности организационной структуры.
38. Анализ стратегии при разработке и совершенствовании организационной структуры.
39. Учёт социальных процессов при реорганизации предприятий.
40. Практическое использование методов организационного проектирования.
41. Основные свойства организаций будущего.
42. Управление проектом в условиях сетевой структуры.
43. Механизм функционирования виртуальной организации.
44. Влияние многомерной организации на адаптацию предприятия к новым условиям.
45. Роль интеллектуальных организаций в развитии и повышении эффективности управления.

Примеры тестов для самоконтроля

1. Научная дисциплина «Теория организации» изучает следующие аспекты управления:
 - механизмы функционирования организации
 - сущность и типы организации
 - подготовка и компетентность руководителей
 - отношение к труду
 - динамика организации
 - проектирование организации
2. В теории организации термин «организация» рассматривается и как явление, и как процесс:
 - да
 - нет
3. Организацией может считаться группа людей, соответствующая следующим обязательным требованиям:
 - Наличие, по крайней мере, двух людей, которые считают себя частью этой группы
 - Наличие, по крайней мере, десяти людей, которые считают себя частью этой группы
 - Наличие, по крайней мере, одной цели, которую принимают как общую все члены данной группы
 - Наличие юридической регистрации

- Наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели
4. Принципы организации представляют собой:
 - эмпирические правила организаторской деятельности
 - научные парадигмы, обеспечивающие правильность построения и функционирования организаций
 - методические основы организационных нововведений
 5. Кем впервые были сформулированы принципы организации?
 - Ф. Тейлором
 - Г. Эмерсоном
 - М. Вебером
 - А. Файолем
 - А. Богдановым
 6. Кем были разработаны основы бюрократической теории организации?
 - П. Друкером
 - Ф. Тейлором
 - М. Вебером
 - Э. Мейо
 - А. Маслоу
 7. Основным фактором управления любой организацией выступает:
 - техническая и технологическая оснащенность организации
 - финансовая подсистема
 - человеческий потенциал (сотрудники организации)
 - маркетинговая подсистема
 - организационная культура
 8. В число структурных принципов организации в соответствии с группировкой А.Файоля входят:
 - разделение труда
 - власть и ответственность
 - единство цели и руководства
 - дисциплина
 - справедливость
 - соотношение централизации и децентрализации
 9. Теорию организации можно рассматривать как часть:
 - теории систем
 - науки об управлении
 - организационного поведения
 - тектологии
 - организационного развития
 10. Можно ли сказать, что теория организации является по существу теорией организационных отношений?
 - да
 - нет

11. Организационные отношения это:
- отношения между работниками организации
 - совокупность отношений между работниками и компаниями, возникающих при создании, функционировании, реорганизации или прекращении деятельности организационных объектов
 - отношения между руководителями и сотрудниками организации
 - отношения между сотрудниками структурных подразделений организации
 - отношения внутри неформальных организаций
12. Теория организации исследует:
- организацию в целом и её составные части
 - социально-психологические аспекты деятельности сотрудников организации
 - поведение индивидов и групп внутри организации
 - организацию труда и его производительность
 - механизмы взаимодействия организации с внешней средой
13. Системный подход к организации это:
- набор руководств и принципов для менеджеров
 - совокупность процедур и правил
 - способ мышления по отношению к организации
 - совокупность принципов взаимодействия структурных подразделений организаций
 - совокупность методов повышения эффективности управления организацией
14. Значение определения миссии организации состоит в том, что она:
- детально описывает содержание деятельности организации
 - характеризует основную общую четко выраженную цель организации
 - включает в себя перечень целей организации
 - представляет собой базис для принятия плановых решений
 - вызывает понимание и поддержку внешних участников организации (акционеров, финансовых институтов и т.д.)
 - описывает сильные и слабые стороны организации
15. Как соотносятся миссия и цели организации?
- миссия – одна из целей
 - миссия – совокупность целей организации.
 - миссия – главная цель
16. Жизненный цикл организации последовательно складывается из следующих этапов:
- этап предпринимательства
 - этап коллективности
 - этап формализации и управления
 - этап выработки структуры
 - этап упадка
17. В состав информационных управленческих ролей (по определению Минцберга) входят:
- распространитель информации

- приемник информации
- лидер
- связующее звено
- главный руководитель
- распределитель ресурсов
- представитель

18. Анализ ситуации на стадии создания организации последовательно складывается из следующих этапов:

- выбор товара и услуги
- оценка действий конкурентов
- анализ схемы предпринимательства
- анализ общего окружения

19. Исследованию каких классов систем уделяется основное внимание в теории организации?

- открытые системы
- закрытые системы
- кибернетические системы
- живые системы
- предсказуемые системы

20. Закон развития предусматривает, что каждая система:

- стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла
- стремится сохранить себя и использует для этого весь свой потенциал
- концентрирует все свои ресурсы для достижения цели
- стремится настроиться на экономный режим функционирования
- постоянно оптимизирует свою внутреннюю структуру

21. Закон самосохранения предусматривает, что каждая система:

- стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла
- стремится сохранить себя и использует для этого весь свой потенциал
- концентрирует все свои ресурсы для достижения цели
- стремится настроиться на экономный режим функционирования
- стремится получить как можно больше достоверной информации о внутренней и внешней среде для устойчивого развития

22. Закон информированности - упорядоченности предусматривает, что каждая система:

- стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла
- стремится сохранить себя и использует для этого весь свой потенциал
- концентрирует все свои ресурсы для достижения цели
- стремится настроиться на экономный режим функционирования
- стремится получить как можно больше достоверной информации о внутренней и внешней среде для устойчивого развития

23. Закон анализа и синтеза предусматривает, что каждая система:

- стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла
- стремится сохранить себя и использует для этого весь свой потенциал
- концентрирует все свои ресурсы для достижения цели
- стремится настроиться на более экономный режим функционирования за счет постоянного изменения своей структуры или выполняемых функций
- постоянно оптимизирует свою внутреннюю структуру

24. Как влияет согласно закону информированности – упорядоченности стремление организации к самосохранению на желание получить как можно больше достоверной информации?

- увеличивает его
- уменьшает его
- никак
- по-разному

25. Тектология А. Богданова - это:

- составная часть менеджмента
- совокупность методов самоменеджмента
- составная часть организационного поведения
- наука об универсальных типах и закономерностях структурного преобразования любых систем, общая теория организации и дезорганизации
- составная часть организационного развития

26. Какой из перечисленных принципов не входит в состав универсальных принципов организации, сформулированных А. Богдановым?

- принцип цепной связи
- принцип ингрессии
- принцип подбора (отбора)
- принцип подвижного равновесия
- принцип стимулирования

27. Отличия открытой системы от закрытой заключаются в:

- отсутствии жестких фиксированных границ
- отсутствии упорядоченного взаимодействия между частями системы
- зависимости от внешней среды
- сложности, многоуровневости структуры
- способности приспособления к условиям внешней среды

28. К факторам среды прямого воздействия на организацию относятся:

- поставщики
- капитал
- трудовые ресурсы
- состояние национальной экономики
- социокультурные факторы

29. Что из перечисленного относится к элементам внутренней среды организации?

- персонал
- поставщики
- структура организации

- конкуренты
30. Все организации являются открытыми системами?
- да
 - нет
31. Все системы с обратной связью:
- имеют цели
 - являются закрытыми системами
 - следят за отклонениями от намеченных целей
 - корректируют отклонения, чтобы обеспечить достижение целей
 - являются социальными системами
32. Разделение труда на компоненты (составляющие общей деятельности организации, например, производство, финансы, маркетинг) выступает как:
- горизонтальное разделение труда в организации
 - вертикальное разделение труда в организации
 - и горизонтальное, и вертикальное разделение труда в организации
33. Департаментализация (разделение деятельности организации на соответствующие структурные блоки) допускает:
- функциональную департаментализацию
 - профессионально-квалификационную департаментализацию
 - производственную департаментализацию
 - матричную департаментализацию
 - территориальную департаментализацию
 - проектную департаментализацию
34. Как связаны цели и структура организации?
- структура формируется в соответствии с целями организации
 - цели организации формируются в соответствии со структурой организации
 - они независимы
 - они связаны только в периоды подъема организации
35. Группировка деятельности персонала на основе выпускаемой продукции (товаров, услуг) осуществляется в рамках:
- территориальной департаментализации
 - функциональной департаментализации
 - производственной департаментализации
 - проектной департаментализации
 - смешанной департаментализации
36. Охват контролем (диапазон контроля) это:
- общее количество структур, подчиненных менеджеру
 - число подчиненных, которые отчетываются перед одним руководителем
 - совокупность функций организации, за выполнением которых осуществляется контроль
 - совокупность подлежащих контролю функций, выполняемых сотрудниками организации

- общее количество работ, ход выполнения которых находится под постоянным контролем

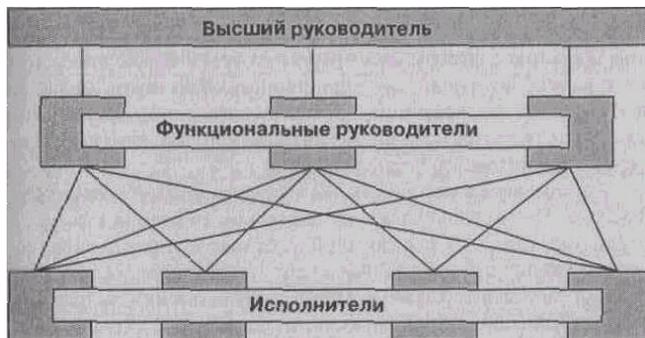
37. Функциональная организационная структура, как правило, применяется в сочетании с _____ структурой.

38. Линейная организационная структура является:

- саморазвивающейся
- стабильной и прочной
- позволяющей быстро реагировать на изменение внешних условий

39. На рисунке представлена:

- функциональная структура управления
- линейно-функциональная структура управления
- проектная структура управления
- матричная структура управления



40. На рисунке представлена:

- функциональная структура управления
- линейно-функциональная структура управления
- проектная структура управления
- матричная структура управления



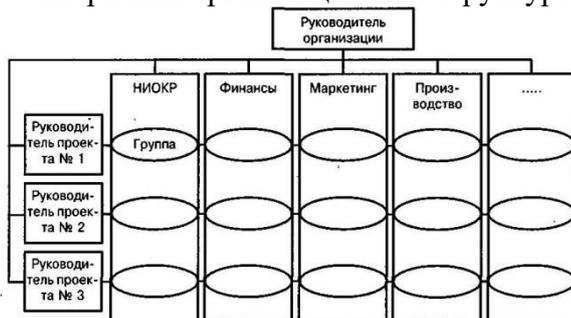
41. На рисунке представлена:

- дивизиональная продуктовая организационная структура
- дивизиональная региональная организационная структура
- проектная организационная структура
- матричная организационная структура



42. На рисунке представлена:

- дивизиональная продуктовая организационная структура
- дивизиональная региональная организационная структура
- проектная организационная структура
- матричная организационная структура



43. Какая организационная структура допускает отказ от принципа единоначалия?

- функциональная
- дивизиональная
- продуктовая
- матричная

44. Адаптивные (органические) организационные структуры представляют собой:

- вариацию бюрократических организационных структур
- разновидность дивизиональных структур
- разновидность линейной организационной структуры
- разновидность функциональной организационной структуры
- организационные структуры, качественно отличающиеся от бюрократических, дивизиональных, линейных и функциональных структур

45. Понятия «плоские» и «многоуровневые» структуры используются в первую очередь для:

- характеристики общей картины охвата контролем
- характеристики вертикального построения всей организации
- оценки степени централизации;
- характеристики объемов делегирования полномочий
- описания состояния и структуры организаций

46. Высокая степень разделения процессов принятия решений и их внедрения является характерной особенностью:

- централизованных организаций
- децентрализованных организаций
- организаций, где преобладают шаблонные работы
- проектных организаций
- сетевых организаций

47. Высокая степень децентрализации предполагает:
- консенсусный принцип принятия решений на всех уровнях;
 - полное отсутствие текущего контроля за деятельностью подразделений организации и работников
 - принятие большого количества управленческих решений на низших уровнях управленческой иерархии
 - радикальное изменение функциональных обязанностей менеджера
 - отсутствие предварительного контроля
48. Как соотносятся потенциал организации и сумма потенциалов ее частей согласно закону синергии?
- они равны.
 - потенциал организации больше
 - сумма потенциалов частей больше
 - никак.
49. В чем основные различия между коммерческими и некоммерческими организациями?
- в форме собственности
 - в основной цели
 - в праве на коммерческую деятельность
 - в отношении к прибыли
50. Что такое жизненный цикл организации?
- смена стадий развития организации
 - один из этапов организационного роста
 - способность организации к выживанию
 - период жизни организации от рождения до смерти
51. Основными проблемами функционирования неформальной организации с позиций менеджмента организации является:
- проявление группового единомыслия
 - формирование собственных правил и норм поведения;
 - противоречия между целями формальной и неформальной организации
 - распространение нежелательных слухов внутри организации
 - конфликты одних неформальных организаций с другими
52. Основная задача менеджера по отношению к неформальной организации состоит:
- в устранении причин формирования неформальных организаций
 - во взаимодействии с неформальными организациями и их лидерами для согласования целей формальной и неформальной организации
 - в предотвращении конфликтов внутри неформальной организации;
 - в предотвращении конфликтов между неформальными организациями;
 - в запрещении деятельности неформальных организаций
53. Какая из приведенных характеристик организационной структуры не укладывается в рамки классической бюрократической модели организации?
- специализация и разделение труда
 - иерархическое распределение должностей

- гибкость, способность адаптации к внешним условиям
- обезличенность взаимоотношений
- защищенность сотрудников от произвольного увольнения

54. Какая из перечисленных организационных структур наиболее широко распространена в России?

- линейная
- функциональная
- линейно-функциональная
- проектная;
- матричная

55. Матричная организационная структура - это:

- организация, созданная для реализации проекта, сотрудники которой подчинены только руководителю проекта
- организация, структура которой построена по «шахтному» принципу
- организация с высоким уровнем централизации управления
- организация, в которой члены проектной команды подчинены не только руководителю проекта, но и руководителям тех функциональных подразделений, где они работают
- организация, осуществляющая свою деятельность на основе информационных систем и телекоммуникаций

56. Каковы особенности матричной организации?

- даже подразделения низшего уровня управляются как самостоятельные виды бизнеса
- структура каждой части организации такая же, как у всей организации
- структура каждой части более сложная, чем структура всей организации
- структура каждой части более разветвленная, чем структура всей организации

57. Основным недостатком линейно-функциональных организаций, не позволяющим им быстро приспособиться к меняющимся условиям, является:

- затруднения в движении информации, замедляющие принятие решений и снижающие их качество
- затруднения в планировании деятельности организации
- жесткая управленческая иерархия
- затруднения в осуществлении контрольных функций
- дублирование управленческих функций на разных уровнях

58. Какая из приведенных характеристик в наибольшей степени свойственна линейно-функциональной организационной структуре?

- ориентация на оперативное принятие решений
- быстрое решение межфункциональных проблем
- ориентация на быстрое освоение новых рынков и технологий
- высокая эффективность в стабильной среде
- диверсификация внутри корпорации или приобретение внешних организационных звеньев

59. Какая из приведенных характеристик в наибольшей степени свойственна адаптивным организационным структурам?

- высокая степень специализации функций

- высокая эффективность в условиях производства стандартизированных товаров и услуг

- высокая степень вертикальной интеграции
- эффективность в быстро изменяющейся среде

60. Какая из приведенных характеристик отражает сущность обучающейся организации?

- способность адаптироваться к изменениям, включение самих изменений и полученных знаний в культурные ценности и структуры организации
- высокий образовательный и культурный уровень сотрудников организации
- высокая квалификация менеджеров
- большие масштабы обучения сотрудников
- интеграция организации с образовательным учреждением

61. Виртуальная организация представляет собой:

- разновидность сетевой организации
- временную сеть компаний, оперативно объединяющихся для использования возможностей рынка

- разновидность матричной организации
- аналог обучающейся организации
- разновидность многомерной организации

62. Что из перечисленного является характерными чертами сетевой организации?

- отсутствие иерархической управленческой пирамиды
- усовершенствованная линейная структура
- усовершенствованная матричная структура
- отказ от командных методов

63. В чем особенности виртуальной организации?

- она существует только в воображении
- в использовании современных информационных систем
- в непостоянном характере функционирования
- у нее матричная структура

64. По своему характеру координация является регулирующей, если она направлена на:

- предвидение проблем и трудностей
- устранение перебоев, возникающих в работе организации
- сохранение существующей схемы работы
- улучшение деятельности системы
- повышение надежности взаимодействия с внешней средой

65. Последовательная взаимосвязь структурных подразделений организации подразумевает, что:

- подразделения вносят вклад в общее дело, но непосредственно между собой не связаны
- деятельность подразделений, занятых на последующих этапах работы, зависит от работы на предыдущих этапах
- результаты работы одного подразделения могут быть оценены только по результатам работы другого подразделения, и наоборот

- связь подразделений осуществляется посредством специально созданного структурного звена

66. Какая из перечисленных характеристик свойственна либеральному стилю координации?

- высокая степень формализации
- высокая степень стандартизации
- неформальность, использование групповых координаторов
- значительная централизация, небольшие зоны управляемости
- высокая степень деления по технологиям и функциям

67. Как соотносятся деловая и внешняя среда организации?

- деловая среда – это часть внешней среды
- внешняя среда – это часть деловой среды
- никак
- зависит от ситуации

68. Чем характеризуется взаимодействие организации с потребителями?

- наличием риска
- необходимостью составления профиля потребителей
- конкуренцией
- ресурсной зависимостью

69. Чем характеризуется взаимодействие организации с поставщиками?

- ресурсной зависимостью
- наличием риска
- диверсификацией
- организационным проектированием

70. Чем характеризуется взаимодействие организации с конкурентами?

- соперничеством
- сотрудничеством
- наличием риска
- реорганизацией

71. В чем сходство транснациональных корпораций и совместных международных предприятий?

- это организации, переросшие национальные рамки
- и те и другие имеют акционерную форму
- и те и другие имеют форму хозяйственных товариществ
- в гигантских размерах

72. Каковы характерные черты акционерных организаций?

- участники отвечают по обязательствам предприятия
- участники не отвечают по обязательствам предприятия
- участники рискуют в пределах стоимости своих акций
- линейная структура

73. Каковы характерные черты государственных организаций?

- линейная структура

- они существуют на основе только государственной собственности
- они существуют на основе государственной или смешанной (государственно-частной) собственности
- они существуют только в социалистическом обществе

74. Что такое холдинг?

- малое предприятие
- организация, владеющая контрольными пакетами акций других организаций
- корпоративная организация
- картель

75. В чем отличие треста от картеля?

- в тресте собственность участников объединяется, а в картеле - нет
- тресты – это обычно акционерные общества, а картели - нет
- в тресте объединяются предприятия одной отрасли, а в картеле – нескольких

76. Организации, строящие свою деятельность за счёт из выделенных государством средств, являются:

- коммерческими
- образовательными
- сельскохозяйственными
- бюджетными

77. Что такое организационная культура?

- умение себя вести в организации
- система принятых в организации подходов к делу
- система принятых в организации подходов к людям
- совокупность организационных технологий

78. Философия организации - это:

- стандарты поведения в организациях
- наблюдаемые регулярные формы поведения
- основные ценности, которых придерживается организация
- политика, отражающая убеждения организации о том, как обращаться с сотрудниками и/или клиентами
- стиль общения сотрудников

79. Какой из перечисленных факторов входит в число определяющих силу организационной культуры?

- жесткие стандарты поведения в организациях
- строгое соблюдение правил и норм
- формальный стиль общения сотрудников
- коллегиальность при принятии решений;
- разделяемость – признание сотрудниками основных ценностей компании

80. Организационный климат - это:

- общее ощущение, которое создается физической организацией пространства, стилем общения сотрудников между собой и формой поведения сотрудников по отношению к клиентам
- формы поведения сотрудников

- терминология и ритуалы, характерные для данной организации
- доминирующие в организации ценности
- нормы и правила поведения, характерные для групп

81. Какой из перечисленных признаков характеризует статичную организационную культуру?

- способность к быстрым изменениям
- способность быстро осваивать новые средства материальной культуры
- приверженность жестким поведенческим нормативам, силе традиций
- активность культуры
- наличие большого числа субкультур

82. Что такое организационное проектирование?

- один из механизмов достижения целей организации
- один из методов организационного моделирования
- формирование системы показателей, характеризующих деятельность предприятия
- научно обоснованное формирование структуры организации

83. К основным этапам реорганизации относятся:

- подготовка
- организационно-техническое проектирование
- сбор информации
- социальное проектирование
- прогнозирование

84. Является ли универсальным основное содержание процесса формирования организационной структуры?

- да, для любых организаций
- нет
- да, для организаций одной и той же отрасли
- да, для организаций, осуществляющих одинаковые виды деятельности

85. Одним из направлений деятельности по организационному проектированию, осуществляемых на этапе регламентации организационной структуры, является:

- разработка требований к формам обработки информации
- разработка требований к кадровому обеспечению
- разработка внутриорганизационного экономического механизма
- разработка состава основных подразделений и связей между ними
- определение проектной численности подразделений

86. Метод структуризации целей при проектировании организационных структур состоит в:

- разработке формализованных математических отображений распределения полномочий и ответственности
- выработке системы целей организации и анализе организационной структуры с точки зрения их соответствия системным целям
- применении организационных форм, которые оправдали себя в других организациях
- разработке графических отражений организационных структур

87. Какой из перечисленных способов осуществления функций организации характерен для обучающейся организации?

- видение перспективы обеспечивается высшим руководством
- высшее руководство само решает, что должно быть сделано
- конфликты разрешаются путем применения власти
- каждый работник ограничен своим кругом обязанностей
- формулировка и реализация идей происходит на всех уровнях организации

88. Реинжиниринг представляет собой:

- корректировку целей и функций организации
- трансформацию организационной структуры
- изменение в технологии деятельности организации
- фундаментальное переосмысление и радикальное перепланирование бизнеса с начала до конца

- модификацию текущих рабочих процедур

89. Ожидаемые особенности организаций будущего – это:

- гибкость структуры
- интеграция и перекрещивание функций
- усиление функции контроля
- децентрализация

3.2. Перечень учебно-методического обеспечения для промежуточной аттестации

Примерный перечень тем курсовых работ:

1. Место теории организации в системе науки управления.
2. Понятие внешней среды организации.
3. Основные свойства и признаки систем.
4. Классификация и особенности различных систем.
5. Система управления организации.
6. Структура потенциала организации.
7. Влияние внешних и внутренних факторов на устойчивость организации.
8. Основные этапы жизненного цикла развития организации.
9. Принципы развития организации.
10. Характеристика управленческой информации.
11. Особенности и проявление информированности упорядоченности.
12. Особенности управленческого труда в условиях современных информационных технологий
13. Сущность бюрократической теории организации.
14. Жизненный цикл продукта и организации.
15. Компоненты организационной культуры.
16. Преимущества и недостатки линейных и функциональных организационных структур.
17. Дивизиональные организационные структуры.
18. Особенности проектных структур.
19. Задачи координации в процессе управления.
20. Модели и типы коммуникаций в организациях.
21. Централизация и децентрализация в управлении.

22. Делегирование полномочий, его влияние на организационную структуру.
23. Содержание горизонтальных связей, методы и формы их организации.
24. Роль государственных предприятий в рыночных условиях.
25. Организационно-правовые формы предприятий.
26. Тенденции развития организационных структур в России.

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену:

1. Место теории организации в системе науки управления.
2. Понятие внешней среды организации.
3. Основные свойства и признаки систем.
4. Классификация и особенности различных систем.
5. Виды социальных систем и их особенности.
6. Роль неформальных организаций в обществе.
7. Состав социальных и экономических связей в организации.
8. Базовые схемы отношений индивидов в организации.
9. Виды организационных отношений.
10. Система управления организации.
11. Понятия: зависимость, закономерность, закон.
12. Структура потенциала организации.
13. Закон синергии, особенности его проявления в организации.
14. Закон самосохранения в организации.
15. Влияние внешних и внутренних факторов на устойчивость организации.
16. Возможные стратегии организации, область их применения.
17. Усиление созидательных ресурсов организации за счёт страхования.
18. Основные этапы жизненного цикла развития организации.
19. Принципы развития организации.
20. Характеристика управленческой информации.
21. Особенности и проявление информированности упорядоченности.
22. Особенности управленческого труда в условиях современных информационных технологий
23. Закон единства, его следствия и принципы выполнения.
24. Методика управленческого анализа и синтеза организаций.
25. Закон композиции и пропорциональности, практика его использования.
26. Взаимосвязь законов организации.
27. Принципы статистической и динамической организации.
28. Принцип ритмичности и эффективность его использования.
29. Реализация принципов прямооточности и непрерывности.
30. Принципы формирования процессов организации.
31. Философия рационализации.
32. Нормативный метод измерения производительности организационных систем.
33. Стадии проектирования операционных систем.
34. Классическая теория организации.
35. Сущность бюрократической теории организации.
36. Теория организационного потенциала.
37. Содержание теории институтов.
38. Жизненный цикл продукта и организации.
39. Компоненты организационной культуры.
40. Преимущества и недостатки линейных и функциональных организационных структур.
41. Дивизиональные организационные структуры.

42. Особенности проектных структур.
43. Задачи координации в процессе управления.
44. Модели и типы коммуникаций в организациях.
45. Централизация и децентрализация в управлении.
46. Делегирование полномочий, его влияние на организационную структуру.
47. Содержание горизонтальных связей, методы и формы их организации.
48. Направление перестройки организаций в условиях рынка.
49. Инфраструктура предпринимательской деятельности.
50. Тенденции развития малых предприятий.
51. Роль государственных предприятий в рыночных условиях.
52. Организационно-правовые формы предприятий.
53. Тенденции развития организационных структур в России
54. Организация корпоративного управления.

Пример экзаменационного билета

| |
|---|
| <p>Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования «Международная Ветеринарная Академия» Кафедра менеджмента и маркетинга</p> <p>Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент Профиль: Менеджмент организации</p> <p>Дисциплина: Теория организации</p> <p>Экзаменационный билет № _____</p> <p>1. Виды организационных отношений. 2. Централизация и децентрализация в управлении.</p> <p>Одобрено на заседании кафедры менеджмента и маркетинга протокол № ____ от «___» _____ 202__ г.</p> <p style="text-align: right;">Зав. кафедрой _____ Н.А. Лебедев (подпись)</p> |
|---|

3.3. Средства текущей и итоговой оценки качества сформированных компетенций при изучении дисциплины

Оценка успеваемости студентов складывается из результатов:

- самостоятельного выполнения тестовых заданий, творческих заданий;
- самостоятельного выполнения контрольных работ – рефератов, решения задач, кейсов;
- анализа подготовленных рефератов
- устного опроса при сдаче выполненных индивидуальных заданий, защиты отчетов по самостоятельным работам и во время промежуточной аттестации по дисциплине (для выявления знания и понимания теоретического материала дисциплины).

4. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература:

1. Семенов, А. К. Теория организации : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2021. — 356 с. — ISBN 978-5-394-03854-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173997>
2. Федорова, Н. В. Теория организации : учебное пособие / Н. В. Федорова. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 180 с. — ISBN 978-5-394-04307-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173998>

Дополнительная литература:

3. Шлеин, В. А. Теория организации : учебное пособие / В. А. Шлеин. — Москва : РУТ (МИИТ), 2020. — 51 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/175837>
4. Тараканов, А. В. Теория организации : учебное пособие / А. В. Тараканов, Б. Л. Скрынченко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 236 с. — ISBN 978-5-394-04329-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173999>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральная служба государственной статистики. Официальный интернет-сайт. - <http://www.gks.ru>.
2. Деловой журнал «Управление персоналом» - www.top-personal.ru
3. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» - www.mevriz.ru
4. Журнал «Открытые системы» - www.osp.ru
5. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» - www.cfin.ru
6. Информационно-аналитический журнал «Управление проектами» - www.pmmagazine.ru
7. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» - www.uptp.ru
8. Научная электронная библиотека - <http://elibrary.ru/books.asp>.
9. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>.

5. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Аудитория для проведения учебных занятий

оборудование:

доска, учебная мебель, стол, стул преподавателя

технические средства обучения:

Переносное мультимедийное оборудование:

Ноутбук, проектор, экран демонстрационный

Помещение для самостоятельной работы обучающихся

оборудование:

специализированная мебель, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет"

6. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Программа может быть адаптирована для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья различных нозологий по личному заявлению обучающегося (законного представителя) на основании рекомендаций заключения психолого-медико-педагогической комиссии.

Обучающимся инвалидам и лицам с ОВЗ по заявлению предоставляются специальные технические средства, услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.