

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 25.03.2021 11:58:17

Уникальный программный идентификатор:

5258223550ea9fbeb27376a1609b644b73d8986ab6255891f388f013a1751fae

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ В.Я.ГОРИНА»



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Теория организации»

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика предприятий и организаций

Квалификация: бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 ноября 2015 г. № 1327;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г. № 301.

**Составитель:** к.э.н., доцент Гончаренко О.В.

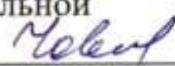
**Рассмотрена** на заседании кафедры экономической теории и экономики АПК  
«14» 06 2020 г., протокол № 13

Зав. кафедрой  Китаев Ю.А.

**Одобрена** методической комиссией экономического факультета  
«16» 06 2020 г., протокол № 10

Председатель методической комиссии  
экономического факультета

 Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной  
образовательной программы  Н.И. Човган

## I. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**1.1. Цель дисциплины** – изучение теоретических основ и закономерностей построения и функционирования организационных систем, а также выработка навыков применения изученных закономерностей для проектирования оптимальных структур организаций

**1.2. Задачи** заключаются:

– формирование основополагающих представлений о законах, принципах и механизмах функционирования организационных систем;

– выработка навыков по изучению деятельности современных организаций различных типов;

– изучение методологических основ проектирования организаций и управления ими в современных условиях.

управления ими в современных условиях.

## II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОПОП)

### 2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Дисциплина «Теория организации» относится к дисциплинам по выбору вариативной части (Б1.В.ДВ.03.02) основной профессиональной образовательной программы.

### 2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

<b>Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)</b>	1. Маркетинг
	2. Экономика предприятия
<b>Требования к предварительной подготовке обучающихся</b>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– методы и приемы анализа экономической деятельности предприятий и выявления резервов роста производства и повышения его эффективности;</li><li>– методы оценки экономической эффективности производства;</li><li>– методы проектирования и организации производственных коллективов, внутрихозяйственных подразделений, предприятий и хозяйств в целом;</li><li>– теоретические и методические основы организации маркетинга;</li><li>– рыночные возможности, их использование, анализ и обработку маркетинговой информации, а также модели потребительского поведения;</li></ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– применять методы и приемы анализа экономической деятельности предприятий и выявления резервов роста производства и повышения его эффективности;</li><li>– применять методы оценки экономической эффективности производства;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять методы проектирования и организации производственных коллективов, внутрихозяйственных подразделений, предприятий и хозяйств в целом;</li> <li>– использовать рыночные возможности и выполнять их анализ, составлять и обрабатывать маркетинговую информацию;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами оценки состояния производственных и социально-экономических систем, их социально-экономической и экологической эффективности;</li> <li>– методами рациональной организации производства в различных формах предприятий;</li> <li>– методами организации внутрихозяйственных экономических отношений, кооперации и интеграции, разработки и обоснования нормативов, цен;</li> <li>– основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации</li> </ul>
--	--

### III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-4	Способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– закономерности, принципы и методы выработки и принятия управленческих решений;</li> <li>– типологию управленческих решений</li> </ul>
		<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать методы принятия управленческих решений на практике;</li> <li>– оценивать варианты управленческих решений с учетом возможных социально-экономических последствий</li> </ul>
		<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами принятия управленческих решений;</li> <li>– методами оценки управленческих решений</li> </ul>
ПК-9	Способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– механизмы образования формальных и неформальных коллективов;</li> <li>– сущность процесса социализации личности в организации;</li> <li>– виды, структуру, динамику конфликта и стратегии его разрешения;</li> <li>– типы, виды, форм и модели деловой коммуникации</li> </ul>
		<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организовывать процесс эффективной работы коллектива, команды;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях;</li> <li>– правильно интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения в различных ситуациях общения</li> </ul>
		<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками организация групповой и коллективной деятельности для достижения общих целей трудового коллектива;</li> <li>– навыками преодоления барьеров коммуникации и ее оптимизации;</li> <li>– навыками преодоления эффективных стратегий разрешения конфликтных ситуаций</li> </ul>
ПК-11	Способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– закономерности, принципы и методы выработки и принятия управленческих решений;</li> <li>– типологию управленческих решений;</li> <li>– источники возникновения неопределенности и риска при принятии решений</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать методы принятия управленческих решений на практике;</li> <li>– оценивать варианты управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами принятия управленческих решений;</li> <li>– методами оценки управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий</li> </ul>

#### IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

##### 4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
<b>Формы обучения</b> (вносятся данные по реализуемым формам)	<b>5</b>	<b>2 курс</b>
<b>Семестр (курс) изучения дисциплины</b>	<b>5</b>	<b>2 курс</b>
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
<i>зачетные единицы</i>	3	3
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем</b>	<b>76</b>	<b>24</b>
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>54</b>	<b>14</b>
В том числе:		
Лекции	18	6
Лабораторные занятия	-	-
Практические занятия	36	8
<b>Внеаудиторная работа (всего)</b>	<b>18</b>	<b>6</b>
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы	-	-
Консультации согласно графику кафедры	18	6
Консультирование и прием защиты курсовой работы	-	-
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
В том числе:		
Зачет	4	4
Экзамен ( на 1 группу)	-	-
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)	-	-
<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	<b>32</b>	<b>84</b>
<b>Самостоятельная работа обучающихся(всего)</b>	<b>32</b>	<b>84</b>
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	8	3
Самостоятельная работа по подготовке к практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	10	5
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	4	56
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	20

## 4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Прак. т. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Прак. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Модуль 1. Основные элементы теории организации</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>47</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>37</b>
1. Теория организации и ее место в системе научного знания	5	2	2	<i>Консультации</i>	1	6	1	-	<i>Консультации</i>	5
2. Организация как система	6	2	2		2	7	1	-		6
3. Классификация организаций	5	-	4		1	6	1	-		5
4. Личность в организации	5	2	2		1	6	-	1		5
5. Трудовой коллектив	6	2	2		2	7	-	1		6
6. Система законов организации	6	-	4		2	6	-	1		5
7. Принципы организации	6	2	2		2	6	-	1		5
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	4	-	2		2	-	-	-		-
<b>Модуль 2. Управление в организационных системах</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>27</b>
1. Структурный подход к организации	5	2	2	<i>Консультации</i>	1	6	1	-	<i>Консультации</i>	5
2. Коммуникации в организациях	5	2	2		1	7	1	1		5
3. Организационная культура	5	2	2		1	7	1	-		6
4. Управление конфликтами в организации	6	-	4		2	6	-	1		5
5. Принятие управленческих решений в организации	8	2	4		2	8	-	2		6
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	4	-	2	2	-	-	-	-		
<b>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>20</b>
<b>Зачет</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>

### 4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Модуль 1. Основные элементы теории организации</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>47</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>37</b>
<b>1. Теория организации и ее место в системе научного знания</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>Консультации</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>Консультации</b>	<b>5</b>
1.1. Теория организации: объект, предмет. Необходимость научного познания организации. Методы теории организации. Использование комплексного и системного подхода к исследованию организаций.	1	1	-		-	1	-	-		1
1.2. Функции теории организации. Познавательная функция. Методологическая функция. рационально-организующая функция. Прогностическая функция.	1	-	1		-	2	1	-		1
1.3. Теория организаций как ветвь тектологии. Объект исследования тектологии и объект исследования теории организаций. Иерархия организационных моделей	1	-	1		-	1	-	-		1
1.4. Теория организаций в системе наук. Организации как предмет междисциплинарного изучения. Система наук об организации. Вклад различных наук в теорию организации	2	1	-		1	2	-	-		2
<b>2. Организация как система</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>-</b>		<b>6</b>
2.1. Понятие и сущность организации. Понятие и сущность организации. Признаки организации. Организация как саморазвивающийся объект в условиях рыночной экономики	2	1	-		1	3	1	-		2
2.2. Внутренняя среда организации. Понятие внутренней среды организации. Системная модель внутренних переменных. Цели организации. Структура организации. Задачи организации. Технология как внутренняя переменная организации. Персонал как внутренняя переменная организации	2	1	-		1	2	-	-		2
2.3. Внешняя среда организации. Значение внешней среды. Понятие внешней среды организации, ее основные характеристики. Состав внешней среды: факторы прямого и косвенного воздействия	2	-	2		1	3	-	-		2
<b>3. Классификация организаций</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>-</b>		<b>5</b>
3.1. Многообразие организаций. Основания для классификации организаций. Типы организаций в зависимости от способа формирования. Типы организаций в зависимости от выполняемых функций. Инструментальные и субъектные организации. Формальные и неформальные организации.	2	-	2	-	3	-	-	3		
3.2. Хозяйственные организации. Классификация хозяйственных организаций по времени, по сезону активного действия, по масштабу производства, по специализации производства, по номенклатуре выпуска продукции. Организационно-правовые формы организаций. Коммерческие и некоммерческие организации.	3	-	2	1	3	1	-	2		
<b>4. Личность в организации</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>5</b>		
4.1. Понятие и свойства личности. Понятие личности. Условия формирования личности. Свойства личности,	2	2	-	-	2	-	1	1		



Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
мышление, способности. Черты характера и формы их проявления. Уровень притязаний личности. Ролевое поведение человека в организации. Социальная и трудовая направленность личности										
4.2. Адаптация и социализация человека в организации. Понятие и сущность процесса адаптации. Понятие и сущность процесса социализации личности в организации. Стадии процесса социализации. Механизмы социализации и адаптации человека в организации.	2	-	1		1	2	-	-		2
4.3. Личность менеджера и ее роль в организации. Руководитель, менеджер, управляющий. Роли менеджера в организации. Межличностные роли. Информационные роли. Роли, связанные с принятием решений	1	-	1		-	2	-	-		2
<b>5. Трудовой коллектив</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>1</b>		<b>6</b>
5.1. Понятие и виды коллективов. Понятие группы. Понятие коллектива. Коллективный труд. Условия формирования коллективов. Виды коллективов. Формальные и неформальные коллективы. Механизмы образования формальных и неформальных коллективов. Стадии формирования коллектива	3	1	1		1	3	-	1		2
5.2. Социально-психологический климат коллектива. Понятие социально-психологического климата коллектива. Составляющие социально-психологического климата коллектива. Влияние социально-психологического климата коллектива на эффективность его работы.	3	1	1		1	4	-	-		4
<b>6. Система законов организации</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>1</b>		<b>5</b>
6.1. Роль законов организации. Общие законы организации. Закон синергии. Закон развития. Закон самосохранения. Закон соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта. Объективный закон приоритета целого над частью. общий закон учета системы потребностей и др.	3	-	2		1	3	-	1		2
6.2. Частные и специфические законы организации. Закон информированности-упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Закон пропорциональности и композиции и т.д.	3	-	2		1	3	-	-		3
<b>7. Принципы организации</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>1</b>		<b>5</b>
7.1. Общие принципы организации и их характеристика. Принцип обратной связи. Принцип развития. Принцип соревновательности. Принцип дополнительности. Принцип соответствия целей и ресурсов.	3	1	1		1	3	-	-		3
7.2. Частные и ситуационные принципы организации. Статическое и динамическое состояние организации. Принципы статического состояния организации. Принципы динамического состояния организации	3	1	1		1	3	-	1		2
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	4	-	2		2	-	-	-		-
<b>Модуль 2. Управление в организационных системах</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>27</b>
<b>1. Структурный подход к организации</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>К</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>К</b>	<b>5</b>

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.1. Определение структуры организации. Признаки оптимальной структуры. Факторы, влияющие на структуру предприятия. Принципы построения организационных структур управления	1	1	-		-	1	1	-		-
1.2. Основные характеристики структур управления. Линейная структура управления и условия ее использования. Функциональная структура управления и условия ее применения. Линейно-функциональная структура управления предприятием. Дивизиональная структура управления и ее разновидности. Адаптивные структуры управления: проектные и матричные структуры. Сравнительная характеристика различных видов управленческих структур	2	-	1		1	2	-	-		2
1.3. Формирование организационных структур. Процесс формирования организационной структуры. Стадии процесса. Формирование общей структурной схемы аппарата управления. Разработка состава основных подразделений и связей между ними. Регламентация организационной структуры. Методологические принципы формирования организационных структур. Методы проектирования структур	1	1	-		-	2	-	-		2
1.4. Организационное проектирование. Значение и задачи организационного проектирования. Факторы организационного проектирования. Алгоритм проектирования организационной системы. Механистический и органический подходы к проектированию организационных структур	1	-	1		-	1	-	-		1
<b>2. Коммуникации в организациях</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>5</b>
2.1. Понятие коммуникации. Роль коммуникации в организации. Управленческая коммуникация. Направления коммуникаций. Элементы коммуникации. Помехи и барьеры коммуникации. Модели коммуникации.	2	1	-		1	2	1	-		1
2.2. Виды коммуникации в организации. Коммуникации в организации: внутриличностная и межличностная коммуникация, коммуникация в малой группе, общественная коммуникация, внутренне и внешне оперативная коммуникация. Сети коммуникаций. Организационные факторы, влияющие на коммуникацию в организации	1	1	-		-	2	-	1		1
2.3. Источники информации в организациях. Источники информации. Внешняя и внутренняя информация. Требования к информации в организации. Целенаправленность информации: ценность, полнота, доступность, валидность. Своевременность поступления. Качество информации: избыточность, степень усвоения, точность, новизна.	2	-	2		-	3	-	-		3
<b>3. Организационная культура</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>-</b>		<b>6</b>
3.1. Понятие и структура организационной культуры. Понятие и структура организационной культуры. Множественность аспектов организационной культуры. Три уровня изучения организационной культуры по Э.Шайну. Субъективная и объективная организационная культура.	3	1	1		1	3	1	-		2

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3.2. Содержание организационной культуры. Осознание себя и своего места в организации. Коммуникационная система и язык общения. Внешний вид, одежда и представление себя на работе. Осознание времени, отношение к нему и его использование. Взаимоотношения между людьми. Ценности и нормы. Процесс развития работника и наущение. Трудовая этика и мотивирование. Выражение организационной культуры через обряды. Типы организационных обрядов	2	1	1		-	4	-	-		4
<b>4. Управление конфликтами в организации</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>1</b>		<b>5</b>
4.1. Природа конфликта в организации. Понятие конфликта. Типы конфликта. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Конфликт между личностью и группой. Причины конфликта. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта	3	-	2		1	3	-	-		3
4.2. Управление конфликтной ситуацией. Динамика конфликта. Структурные методы разрешения конфликта. Межличностные стили разрешения конфликта (уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблемы)	3	-	2		1	3	-	1		2
<b>5. Принятие управленческих решений в организации</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>2</b>		<b>6</b>
5.1. Природа процесса принятия решений. Понятие управленческого решения. Требования к принимаемым решениям. Значение и роль принятия решений в менеджменте. Рациональное решение проблем и основные его этапы. Общий механизм принятия решений	2	1	1		-	2	-	-		2
5.2. Классификация управленческих решений. Основные подходы к классификации управленческих решений. Запрограммированные и незапрограммированные решения. Рутинные, альтернативные, поисковые и новаторские решения. Детерминистские и вероятностные решения. Рискованные, уравновешенные и осторожные решения и т.д.	2	-	1		1	2	-	-		2
5.3. Подходы к принятию решений. Закономерности принятия управленческих решений. Принципы и правила принятия управленческих решений. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений.	2	-	1		1	2	-	1		1
5.4. Методы принятия решений. Индивидуальные, коллегиальные и экспертные методы принятия решений.	2	1	1		-	2	-	1		1
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	<i>4</i>	<i>-</i>	<i>2</i>		<i>2</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>		<i>-</i>
<b>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>20</b>
<b>Зачет</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>

**V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)**

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы					Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	
			Общая трудоемкость	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторн. раб. и промежут. аттест.	Самост. работа				
<b>Всего по дисциплине</b>			<b>108</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>Зачет</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	
<b>II. Рубежный рейтинг</b>								Сумма баллов за модули	<b>31</b>	<b>60</b>	
<b>Модуль 1. Основные элементы теории организации</b>			ОПК-4 ПК-9, ПК-11	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>13</b>		<b>16</b>	<b>30</b>
1.	Теория организации и ее место в системе научного знания		5	2	2		1	тестовый контроль, рефераты, задачи			
2.	Организация как система		6	2	2		2	тестовый контроль, рефераты, задачи			
3.	Классификация организаций		5	-	4		1	тестовый контроль, рефераты, задачи			
4.	Личность в организации		5	2	2		1	тестовый контроль, рефераты, задачи			
5.	Трудовой коллектив		6	2	2		2	тестовый контроль, рефераты, задачи			
6.	Система законов организации		6	-	4		2	тестовый контроль, рефераты, задачи			
7.	Принципы организации		6	2	2		2	тестовый контроль, рефераты, задачи			
Итоговый контроль знаний по темам модуля 1.			4	-	2		2	Тестирование			
<b>Модуль 2. Управление в организационных системах</b>			ОПК-4 ПК-9, ПК-11	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>9</b>		<b>15</b>	<b>30</b>
1.	Структурный подход к организации		5	2	2		1	тестовый контроль, рефераты, задачи			
2.	Коммуникации в организациях		5	2	2		1	тестовый контроль, рефераты, задачи			
3.	Организационная культура		5	2	2		1	тестовый контроль, рефераты, задачи			
4.	Управление конфликтами в организации		6	-	4		2	тестовый кон-			

							троль, рефераты, задачи		
5.	Принятие управленческих решений в организации		8	2	4		тестовый контроль, рефераты, задачи		
	Итоговый контроль знаний по темам модуля 2.		4	-	2		Тестирование		
	<b>II. Творческий рейтинг</b>							<b>2</b>	<b>5</b>
	<b>III. Рейтинг личностных качеств</b>							<b>3</b>	<b>10</b>
	<b>IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований</b>							<b>+</b>	<b>+</b>
	<b>V. Промежуточная аттестация</b>						<b>Зачет</b>	<b>15</b>	<b>25</b>

## 5.2. Оценка знаний студента

### 5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25

Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100
------------------	--	-----

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

### 5.2.2. Критерии оценки знаний студента на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;
- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

**5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине(см. приложение 2)**

## VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Основная литература

1. Лапыгин, Ю.Н. Теория организаций: учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. - 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 324 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=635005>
2. Смирнов, Э.А. Теория организации: Учебное пособие / Э.А. Смирнов;

Государственный Университет Управления. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 248 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=548741>

## **6.2. Дополнительная литература**

1. Борисова, В.В. Теория организации: Учебник / В.В. Борисова, В. Г. Ларионов, Э. Б. Мазурин; Под ред. д.э.н., проф. С. Г. Фалько. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 308 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=514649>

2. Подлесных, В.И. Теория организации: Учебное пособие / В.И. Подлесных, Н.В. Кузнецов; Под ред. проф. В.И. Подлесных. - 5-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 334 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=465449>

### **6.2.1. Периодические издания**

1. Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. Научно-практический журнал. <http://management.socionic.info/>

2. Управление персоналом. Деловой журнал. <http://www.top-personal.ru/>

## **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины «Теория организаций».

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

### **6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины**

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, отметить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины.

	Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Решение и разбор ситуационных задач по алгоритму и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в той или иной теме дисциплины «Менеджмент». Подготовка рефератов на заданные темы.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо опираться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др., ориентируясь на перечень вопросов к зачету.

### **6.3.2 Видеоматериалы**

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

### **6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы**

1. Административно-управленческий портал. <http://www.aup.ru/management/>
2. Корпоративный менеджмент <http://www.cfin.ru>
3. Infomanagement: Менеджмент - Новости, Лекции, Статьи, Литература. <http://infomanagement.ru/>
4. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
5. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
6. Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://ecsocman.edu.ru>
7. HR-Portal: Сообщество HR-Профессионалов <http://hr-portal.ru/>
8. Pro-персонал <http://www.pro-personal.ru/>
9. База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>
10. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ <http://www.consultant.ru/>
11. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>

### **6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.**

Microsoft Word 2010;  
 Microsoft Excel 2010;  
 Microsoft PowerPoint 2010.



## VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №2**	Специализированная мебель на 200 посадочных мест. Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. Набор демонстрационного оборудования: - проектор NEC (NP 405 G); - экран для проектора с электроприводом 406x305 ScreenChampion 4:3 MW; - ноутбук AsusK50C 15.6"/Celeron. - VGA-конвертер ATEN VE022; - 4 акустические колонки KENWOOD; - трансляционный микшер-усилитель ProAudioPA-913M; - беспроводной микрофон UHFSR40.
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 222**	Специализированная мебель: столы, стулья, доска настенная, кафедра
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок:Asus P4BGL-MX\IntelCeleron, 1715 МГц\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV GraphicsController, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCoreIntelPentium E2200\1 Гб DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 Гб, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acerv193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI

### 7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Виды помещений	Оборудование
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 2	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия.. Срок действия лицензии по 01.01.2021 (отечественное ПО)

<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №222</p>	<p>MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия.. Срок действия лицензии по 01.01.2021 (отечественное ПО)</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)</p>	<p>Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии-бессрочно. MS Office Std 2010 RUSOPLNL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия.. Срок действия лицензии по 01.01.2021 (отечественное ПО). Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Valabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214</p>	<p>MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия.. Срок действия лицензии по 01.01.2021 (отечественное ПО)</p>

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата:

- ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019
- ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015

– ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019

– ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

– БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..

– БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;

– Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

## VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

### СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20\_\_ / 20\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД

Теория организации

дисциплина (модуль)

38.03.01 «Экономика»

направление подготовки/специальность

<b>ДОПОЛНЕНО</b> (с указанием раздела РПД)
<b>ИЗМЕНЕНО</b> (с указанием раздела РПД)
<b>УДАЛЕНО</b> (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра организации и управления	Кафедра экономической теории и экономики АПК
от _____ № _____ Дата	от _____ № _____ Дата

Методическая комиссия экономического факультета

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_

Председатель методкомиссии \_\_\_\_\_ Черных А.И.

Декан экономического факультета Наседкина Т.И.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

*Приложение №2 к рабочей программе дисциплины*

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Го-  
рина»  
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине **Теория организации**

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика предприятий и организаций

Квалификация: бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-4	Способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	Первый этап (пороговый уровень)	<i><b>Знать</b></i> закономерности, принципы и методы выработки и принятия управленческих решений; типологию управленческих решений	Модуль 1. Основные элементы теории организации	тестовый контроль, рефераты	вопросы к зачету
				Модуль 2. Управление в организационных системах	тестовый контроль, рефераты	вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	<i><b>Уметь</b></i> использовать методы принятия управленческих решений на практике; оценивать варианты управленческих решений с учетом возможных социально-экономических последствий	Модуль 1. Основные элементы теории организации	тестовый контроль, рефераты	вопросы к зачету
				Модуль 2. Управление в организационных системах	тестовый контроль, рефераты	вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	<i><b>Владеть</b></i> методами принятия управленческих решений; методами оценки управленческих решений	Модуль 1. Основные элементы теории организации	Ситуационные задачи	вопросы к зачету
				Модуль 2. Управление в организационных системах	Ситуационные задачи	вопросы к зачету
ПК-9	Способность организовать деятельность малой	Первый этап (пороговый уровень)	<i><b>Знать:</b></i>	Модуль 1. Основные элементы теории организации	тестовый контроль, рефераты	вопросы к зачету

	группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта		механизмы образования формальных и неформальных коллективов; сущность процесса социализации личности в организации; - виды, структуру, динамику конфликта и стратегии его разрешения; типы, виды, форм и модели деловой коммуникации	<b>Модуль 2. Управление в организационных системах</b>	тестовый контроль, рефераты	вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> организовывать процесс эффективной работы коллектива, команды; адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях; правильно интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения в различных ситуациях общения	<b>Модуль 1. Основные элементы теории организации</b>	тестовый контроль, рефераты	вопросы к зачету
				<b>Модуль 2. Управление в организационных системах</b>	тестовый контроль, рефераты	вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> навыками организации групповой и коллективной деятельности для достижения общих целей трудового коллектива; навыками преодоления барьеров коммуникации и ее оптимизации;	<b>Модуль 1. Основные элементы теории организации</b>	Ситуационные задачи	вопросы к зачету
				<b>Модуль 2. Управление в организационных системах</b>	Ситуационные задачи	вопросы к зачету

			навыками преодоления эффективных стратегий разрешения конфликтных ситуаций			
<b>ПК-11</b>	Способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Первый этап (пороговый уровень)	<b>Знать:</b> закономерности, принципы и методы выработки и принятия управленческих решений; типологию управленческих решений; источники возникновения неопределенности и риска при принятии решений	<b>Модуль 1. Основные элементы теории организации</b>	тестовый контроль, рефераты	вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> использовать методы принятия управленческих решений на практике; оценивать варианты управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Модуль 1. Основные элементы теории организации</b>	тестовый контроль, рефераты	вопросы к зачету
				<b>Модуль 2. Управление в организационных системах</b>	тестовый контроль, рефераты	вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> методами принятия управленческих решений; методами оценки управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Модуль 1. Основные элементы теории организации</b>	Ситуационные задачи	вопросы к зачету
				<b>Модуль 2. Управление в организационных системах</b>	Ситуационные задачи	вопросы к зачету



## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>Не зачтено</i>	<i>Зачтено</i>	<i>Зачтено</i>	<i>Зачтено</i>
<b>ОПК-4</b>	<i>Способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность</i>	<i>Не способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и не готов нести за них ответственность</i>	<i>Частично способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готов нести за них ответственность</i>	<i>Способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готов нести за них ответственность</i>	<i>Способен самостоятельно находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и полностью готов нести за них ответственность</i>
	<b>Знать:</b> 1) закономерности, принципы и методы выработки и принятия управленческих решений; 2) типологию управленческих решений	Допускает грубые ошибки при воспроизведении закономерностей, принципов и методов выработки и принятия управленческих решений; определении типов управленческих решений	Способен воспроизвести закономерности, принципы и методы выработки и принятия управленческих решений; определить основные типы управленческих решений	Демонстрирует устойчивые знания закономерностей, принципов и методов выработки и принятия управленческих решений; типов управленческих решений	Демонстрирует сформированные систематические знания о закономерностях, принципах и методах выработки и принятия управленческих решений; демонстрирует сформированные систематические знания о типах управленческих решений
	<b>Уметь:</b> 1) использовать методы принятия управленческих решений на практике; 2) оценивать варианты управленческих решений с учетом возможных социально-экономических последствий	Не способен использовать методы принятия управленческих решений на практике; оценивать варианты управленческих решений с учетом возможных социально-экономических последствий	Частично способен использовать методы принятия управленческих решений на практике; оценивать варианты управленческих решений с учетом возможных социально-экономических последствий	Способен использовать методы принятия управленческих решений на практике; оценивать варианты управленческих решений с учетом возможных социально-экономических последствий	Способен самостоятельно использовать методы принятия управленческих решений на практике; оценивать варианты управленческих решений с учетом возможных социально-экономических последствий

					ных социально-экономических последствий
	<b>Владеть:</b> 1) методами принятия управленческих решений; 2) методами оценки управленческих решений	Не владеет методами принятия управленческих решений; методами оценки управленческих решений	Частично владеет методами принятия управленческих решений; методами оценки управленческих решений	Владеет методами принятия управленческих решений; методами оценки управленческих решений	Свободно владеет методами принятия управленческих решений; методами оценки управленческих решений
<b>ПК-9</b>	<b>Способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</b>	<b>Не способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</b>	<b>Частично способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</b>	<b>Способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</b>	<b>Демонстрирует готовность самостоятельно организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</b>
	<b>Знать:</b> 1) механизмы образования формальных и неформальных коллективов; 2) сущность процесса социализации личности в организации; 3) виды, структуру, динамику конфликта и стратегии его разрешения; 4) типы, виды, форм и модели деловой коммуникации	Допускает грубые ошибки при воспроизведении механизмов образования формальных и неформальных коллективов; описании видов, структуры, динамики конфликта и стратегий его разрешения; типов, видов, форм и моделей деловой коммуникации; не имеет базовых представлений о сущности процесса социализации личности в организации	Демонстрирует частичные знания о механизмах образования формальных и неформальных коллективов; сущности процесса социализации личности в организации; видах, структуре, динамике конфликта и стратегиях его разрешения; типах, видах, формах и моделях деловой коммуникации	Демонстрирует сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания о механизмах образования формальных и неформальных коллективов; сущности процесса социализации личности в организации; видах, структуре, динамике конфликта и стратегиях его разрешения; типах, видах, формах и моделях деловой коммуникации	Демонстрирует сформированные систематические знания о механизмах образования формальных и неформальных коллективов; сущности процесса социализации личности в организации; видах, структуре, динамике конфликта и стратегиях его разрешения; типах, видах, формах и моделях деловой коммуникации
	<b>Уметь:</b> 1) организовывать процесс эффективной работы коллектива, команды;	Демонстрирует отсутствие умений организовывать процесс эффективной работы коллектива, команды;	Частично способен организовывать процесс эффективной работы коллектива, команды;	Демонстрирует успешные, но не систематические умения органи-	Способен самостоятельно организовывать процесс эффективной

	<p>2) адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях;</p> <p>3) правильно интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения в различных ситуациях общения</p>	<p>тивной работы коллектива, команды;</p> <p>адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях;</p> <p>правильно интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения в различных ситуациях общения</p>	<p>адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях;</p> <p>правильно интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения в различных ситуациях общения</p>	<p>зовывать процесс эффективной работы коллектива, команды;</p> <p>адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях;</p> <p>правильно интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения в различных ситуациях общения</p>	<p>работы коллектива, команды;</p> <p>адаптироваться в социуме, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтных ситуациях;</p> <p>правильно интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения в различных ситуациях общения</p>
	<p><b>Владеть:</b></p> <p>1) навыками организации групповой и коллективной деятельности для достижения общих целей трудового коллектива;</p> <p>2) навыками преодоления барьеров коммуникации и ее оптимизации;</p> <p>3) навыками преодоления эффективных стратегий разрешения конфликтных ситуаций</p>	<p>Не владеет навыками организации групповой и коллективной деятельности для достижения общих целей трудового коллектива;</p> <p>навыками преодоления барьеров коммуникации и ее оптимизации;</p> <p>навыками преодоления эффективных стратегий разрешения конфликтных ситуаций</p>	<p>Частично владеет навыками организации групповой и коллективной деятельности для достижения общих целей трудового коллектива;</p> <p>навыками преодоления барьеров коммуникации и ее оптимизации;</p> <p>навыками преодоления эффективных стратегий разрешения конфликтных ситуаций</p>	<p>Владеет навыками организации групповой и коллективной деятельности для достижения общих целей трудового коллектива;</p> <p>навыками преодоления барьеров коммуникации и ее оптимизации;</p> <p>навыками преодоления эффективных стратегий разрешения конфликтных ситуаций</p>	<p>Свободно владеет организацией групповой и коллективной деятельности для достижения общих целей трудового коллектива;</p> <p>навыками преодоления барьеров коммуникации и ее оптимизации;</p> <p>навыками преодоления эффективных стратегий разрешения конфликтных ситуаций</p>
<b>ПК-11</b>	<p><i>Способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий</i></p>	<p><i>Не способен критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений и разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-</i></p>	<p><i>Частично способен критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений и разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффектив-</i></p>	<p><i>Демонстрирует способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений и разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффектив-</i></p>	<p><i>Демонстрирует развитую способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений и самостоятельно разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-</i></p>

		<i>экономических последствий</i>	<i>ности, рисков и возможных социально-экономических последствий</i>	<i>возможных социально-экономических последствий</i>	<i>экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий</i>
	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) закономерности, принципы и методы выработки и принятия управленческих решений;</p> <p>2) типологию управленческих решений;</p> <p>3) источники возникновения неопределенности и риска при принятии решений</p>	<p>Демонстрирует фрагментарные знания или отсутствие знаний о закономерностях, принципах и методах выработки и принятия управленческих решений;</p> <p>о типах управленческих решений;</p> <p>об источниках возникновения неопределенности и риска при принятии решений</p>	<p>Демонстрирует общие, но не структурированные знания о закономерностях, принципах и методах выработки и принятия управленческих решений;</p> <p>о типах управленческих решений;</p> <p>об источниках возникновения неопределенности и риска при принятии решений</p>	<p>Демонстрирует сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания о закономерностях, принципах и методах выработки и принятия управленческих решений;</p> <p>о типах управленческих решений;</p> <p>об источниках возникновения неопределенности и риска при принятии решений</p>	<p>Демонстрирует сформированные систематические знания о закономерностях, принципах и методах выработки и принятия управленческих решений;</p> <p>о типах управленческих решений;</p> <p>об источниках возникновения неопределенности и риска при принятии решений</p>
	<p><b>Уметь:</b></p> <p>1) использовать методы принятия управленческих решений на практике;</p> <p>2) оценивать варианты управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий</p>	<p>Демонстрирует отсутствие умений использовать методы принятия управленческих решений на практике;</p> <p>оценивать варианты управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий</p>	<p>Демонстрирует частично освоенные умения использовать методы принятия управленческих решений на практике;</p> <p>оценивать варианты управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий</p>	<p>Умеет использовать методы принятия управленческих решений на практике;</p> <p>оценивать варианты управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий</p>	<p>Умеет самостоятельно использовать методы принятия управленческих решений на практике;</p> <p>оценивать варианты управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий</p>
	<p><b>Владеть:</b></p> <p>1) методами принятия управленческих решений;</p> <p>2) методами оценки управленческих решений с учетом</p>	<p>Не владеет методами принятия управленческих решений;</p> <p>методами оценки управленческих решений с</p>	<p>Частично владеет методами принятия управленческих решений;</p> <p>методами оценки управленческих решений с учетом критериев</p>	<p>Владеет методами принятия управленческих решений;</p> <p>методами оценки управленческих решений с учетом критериев</p>	<p>Свободно владеет методами принятия управленческих решений;</p> <p>методами оценки</p>

	критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
--	---	--	---	---	---

**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**

***Первый этап (пороговый уровень)***

**ЗНАТЬ** (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

**Тестовые задания**

**1. Управление - это:**

- Руководство производственной деятельностью, сбытом, финансами, персоналом и др.
- Воздействие субъекта управления на объект управления для приведения его в заданное состояние и направленное на достижение поставленных целей
- Это специфический вид труда, направленный на регулирование производства
- Морально-этические рычаги воздействия субъекта управления на объект управления

**2. Объекту управления – это:**

- Физическое или юридическое лицо, от которого исходит воздействие
- Физические и юридическое лица, системы, процессы, на которые направлено воздействие
- Нечто или некто, оказывающее воздействие

**3. Субъекту управления – это:**

- Физическое или юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие
- Физические и юридическое лица, системы, процессы, на которые направлено воздействие
- Нечто или некто, испытывающее воздействие

**4. Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в**

- Наличии взаимодействия с внешней средой
- Наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром
- Отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами
- Замкнутости элементов системы самих на себя

**5. Кто из перечисленных ниже исследователей рассматривал бюрократию как типичный случай организации управленческого труда?**

- Макс Вебер
- Огюст Конт
- Абрахам Маслоу
- Карл Маркс
- Виктор Врум

**6. Классическая (административная) школа в управлении ставила своей целью**

- Создание универсальных принципов управления

- Согласование работы финансового аппарата на предприятии с производством и маркетингом
- Созданию нового стиля управления
- Рассмотрение администратора как профессии

#### **7. Исследователи психологической школы полагают, что**

- Уровень производительности труда зависит от уровня удовлетворенности работников своим трудом
- Сочетание четко разработанных операций и хорошей заработной платы ведут к повышению производительности труда
- Оплата должна воздействовать на психологию рабочего
- Четко разработанные рабочие операции ведут к повышению производительности труда

#### **8. Какой из подходов не относится к известным школам в управлении?**

- Новая экономическая политика
- Научное управление
- Административное управление
- Человеческие отношения

#### **9. "Отцом научного управления" часто называют**

- А. Г. Ганта - он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования невыполненное задание
- Ф. Тейлора - он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений
- Фрэнка и Лилиан Гильбертов - они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего
- А. Файоля - он опубликовал книгу "Общее и промышленное управление", где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования

#### **10. С точки зрения А. Файоля и "процессного подхода" управление является**

- Деятельностью по обеспечению достижения организацией поставленных целей
- Процессом, состоящим из серии непрерывно взаимосвязанных действий
- Целеполагающей деятельностью в организации
- Набором последовательно выполняемых функций: планирование, организация, распоряжение, координация и контроль

#### **11. Одним из достижений классической школы управления было создание**

- Методов стимулирования производительности труда
- Методов нормирования труда
- Условий трудовой деятельности работников
- Универсальных принципов управления

#### **12. В чем цель управления на основе человеческих ресурсов?**

- Повышение профессиональной подготовки
- Самоуправление для самоудовлетворения трудом

- Улучшение морального климата для повышения производительности
- Обеспечение участия подчиненных в процессе принятия решений и контроле

**13. Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению по Файолю?**

- Независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)
- Организация работ
- Планирование работ
- Контроль

**14. Важным достижением школы научного управления является**

- Анализ рабочих операций
- Разработка методов математического моделирования
- Разработка способов психологической совместимости работников
- Разработка методов мотивации труда

**15. Вклад школы научного управления в развитие теории и практики менеджмента заключается в**

- создании системы научной организации труда, основанной на анализе процессов труда рабочих и их организации
- разработке универсальных принципов управления организацией
- обосновании необходимости изучения поведения человека в деятельности организации
- разработке подходов к решению комплексных проблем управления с использованием экономико-математических методов

**16. Основной принцип ситуационного подхода к управлению**

- Возможность применения научных достижений к конкретным условиям
- Анализ случаев из практики управления
- Использование целенаправленных приемов в конкретной ситуации
- Интеграция различных подходов к управлению

**17. Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению по Файолю?**

- Независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)
- Организация работ
- Планирование работ
- Контроль

**18. Какое из определений понятия «организация» является верным?**

- Организация – это исторически сложившаяся форма регулирования общественной жизни
- Организация – это искусственное объединение людей институционального характера, занимающее определенное положение в обществе и предназначенное для выполнения какой-либо цели
- Организация – это группа индивидов, отличающихся особой культурой, существующая независимо от других групп



- Организация – это относительно устойчивая совокупность людей, отличающихся одинаковыми чертами условий и образа жизни, общностью норм и ценностей

**19. Дайте определение понятию «неформальная организация»**

- Способ организованности, построенный на социальной формализации связей, статусов и норм
- Спонтанно сложившаяся система социальных связей, норм и действий, являющихся продуктом длительного межличностного общения
- Определенный набор целесообразно ориентированных стандартов поведения определенных лиц в определенных ситуациях
- Совокупность оборудования, квалификационных навыков и соответствующих научно-технических знаний, необходимых для осуществления желаемых преобразований в информации материалах или людях

**20. Укажите наиболее характерные особенности формальной организации**

- Случайный характер возникновения
- Принципиальная безличность и рациональность
- Нечеткость границ и непостоянство состава
- Отсутствие общих целей членом организации

**21. Какие из указанных факторов не относятся к внутренней среде организации?**

- Структура
- Технология
- Цели
- Конкуренты

**22. Отличительной чертой формальной организации является**

- Сознательная координация действий двух или более лиц
- Отсутствие единства в действиях ее членов
- Жесткое давление на ее членов
- Наличие должностных инструкций и предписаний

**23. Какие факторы не относятся к внешней среде прямого воздействия?**

- Колебания валютных курсов
- Конкуренты
- Поставщики
- Потребители

**24. Какие факторы формируют социокультурную среду организации?**

- Нравственные и религиозные нормы
- Обычаи и традиции
- Распределение видов деятельности
- Миграционная активность населения

**25. Укажите основные причины возникновения неформальных организаций**

- Необходимость удовлетворения людьми социальных потребностей
- Наличие и высокая интенсивность конфликтов в организации
- Совместно выработанное решение руководства организации и профсоюза
- Ограниченность и недостаточность формальной организации

**26. Примером внешней среды для фирмы "Дженерал Моторс" может служить**

- Структура компании "Дженерал Моторс", поставщики материалов и оборудования, применяемая технология
- Поставщики материалов, законы, регулирующие ценообразование и найм рабочей силы, действия фирм "Форд", "Тойота", "Крайслер"
- Поставщики материалов, закон о пенсионном обеспечении, действия фирм "Бош", "Сименс"
- Месторасположение компании, инфляция в экономике, международное положение, действия фирмы "Шелл" (производство нефтепродуктов)

### **27. Как формулируется понятие "задача"?**

- Работа, которая должна быть выполнена
- Работа, которую необходимо выполнить, используя мотивацию
- Предписанная работа, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки
- Работа, которая должна быть выполнена в срок

### **28. Каков главный признак неформальной организации?**

- Существование лидера в организации
- Отношения между людьми, не зафиксированные в организационных положениях
- Социально-психологическое отношение между людьми
- Противодействие решениям принятым администрацией

### **29. Определите основные характеристики внешней среды для организации**

- Сложность и подвижность
- Взаимосвязанность факторов, сложность
- Взаимосвязанность и неопределенность

### **30. Организационная структура - это:**

- Совокупность отраслей и устойчивых связей между ними
- Совокупность функций и устойчивых связей между ними
- Совокупность исполнительных звеньев и устойчивых связей между ними
- Совокупность производственных, обслуживающих и вспомогательных подразделений и устойчивых связей между ними

### **31. Укажите пример линейной соподчиненности работников аппарата управления**

- Бригадир овощеводческой бригады - главному инженеру
- Управляющий отделением - главному экономисту

### **32. Сущность линейной структуры управления состоит в том, что ...**

- Для выполнения отдельных специализированных функций выделяют специальные звенья или отдельных исполнителей
- Организуются временные творческие коллективы для выполнения определенных программ или решения конкретных проблем
- Каждый работник управления выполняет все функции руководства данным участком производства, а у подчиненного есть только один руководитель
- Одинаковые по специализации подразделения независимо от территориального расположения объединяются в цехи

### **33. При формировании структур управления необходимо принимать во внимание следующее:**

- Количество уровней управления. Степень формальности их взаимодействия. Степень централизации. Сложность организационной структуры
- Сложность организационной структуры
- Сколько может потребоваться уровней управления, насколько формальным должно быть взаимодействие
- Степень централизации, все ли вопросы должно решать высшее руководство

**34. Какой тип структуры системы управления позволяет наилучшим образом сочетать качество решения и ответственность за его принятие:**

- Линейная структура
- Функциональная структура
- Матричная структура
- Дивизиональная структура

**35. Что можно отнести к основным преимуществам функциональной структуры организации?**

- Уменьшенное время прохождения информации
- Личная подотчетность одному лицу
- Специализация деятельности руководителей
- Единство и четкость распорядительства

**36. Определите основные этапы построения организации**

- Определение характера выполняемой работы
- Определение характера выполняемой работы. Распределение работы между отдельными позициями менеджмента. Классификация позиций менеджмента, построение на этой основе логических групп управления
- Классификация позиций менеджмента, построение на этой основе логических групп управления
- Распределение работы между отдельными позициями менеджмента

**37. Объект теории организации – это:**

- Регулируемые и самоорганизующиеся процессы, происходящие в общественных организационных системах, совокупность организационных отношений как по вертикали, так и по горизонтали
- Способность к саморегулированию, к соответствующему воздействию и преобразованию внешней среды в интересах собственного жизнеобеспечения
- Существенные связи и отношения, обуславливающие процессы самоорганизации и упорядочения в подсистемах общества.

**38. Правила использования сравнительного метода (выберите 4 правильных ответа):**

- Сравнивать взаимосвязанные, однородные и соизмеряемые события
- Выявлять не только признаки сходства, но и признаки отличия
- Выявлять многообразие типов связи организации с внешней и внутренней средой;
- Сравнивать только по значимым признакам;
- Использовать восхождение от абстрактного к конкретному
- Сравнивать неизвестное с известным

**39. Основоположник школы научного управления:**

- М. Вебер

- Х. Файоль
- Ф. Тейлор

**40. Метод теории организаций – это:**

- Набор теоретико-познавательных и логических принципов и категорий, а также научного инструментария для исследования системы организационных отношений
- Регулируемые и самоорганизующиеся процессы, происходящие в общественных организационных системах, совокупность организационных отношений как по вертикали, так и по горизонтали
- Общие, частные и специфические закономерные тенденции, действующие в организационных системах, механизм их проявления и использования различными субъектами управления.

**41. Основные единичные организационные формы организаций (выберите 4 правильных ответа):**

- Банк
- Биржа
- Ассоциация
- Завод
- Синдикат
- Картель
- Венчур
- Концерн

**42. К общим законам организации относятся следующие (выберите 5 правильных ответов):**

1. Закон социальной гармонии
2. Закон развития
3. Закон синергии
4. Закон пропорциональности – композиции
5. Закон соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта
6. Закон самосохранения
7. Общий закон учета системы потребностей
8. Закон состоятельности кадров управления

**43. Какие принципы организации относятся к общим (выберите 4 правильных ответа):**

- Принцип обратной связи
- Принципы стратегического состояния организации
- Принцип развития
- Принципы динамического состояния организации
- Принцип соревновательности, конкуренции
- Ситуационные принципы
- Принцип дополнительности

**44. Предмет теории организации – это:**

- Общие, частные и специфические закономерные тенденции, действующие в организационных системах, механизм их проявления и использования различными субъектами управления
- Законы организации и субъективные законы для организации
- Условия для благоприятного действия законов, предвидения и прогнозирования развития организационных процессов.

**45. Категории теории организации условно можно разделить на следующие группы (укажите 3 правильных ответа):**

- Общенаучные
- Общие для большинства социальных наук
- Специфические
- Преимущественно отражающие организационные процессы и явления, происходящие в социальных и социально-экономических системах
- Раскрывающие процессы организации и самоорганизации социальных систем
- Раскрывающие технологию организаторской деятельности

**46. Основоположник бюрократической модели организации:**

- Ф. Тейлор
- М. Вебер
- Х. Файоль

**47. Основные организационные формы организации (выберите 4 правильных ответа):**

- Банк
- Биржа
- Ассоциация
- Завод
- Синдикат
- Картель
- Венчур
- Концерн

**48. Формулировка закона: для любой системы (технической, биологической или социальной) существует такой набор ресурсов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее ресурсов (технологий, персонала, компьютеров и т. д.), либо существенно меньше. Что это за закон?**

- закон самосохранения
- закон синергии
- закон развития

**49. Какие законы организации относятся к частным (выберите 2 правильных ответа)?**

- закон состоятельности кадров управления.
- закон соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта.
- общий закон учета системы потребностей.
- непрерывность, ритмичность в движении производственных фондов.
- объективный закон приоритета целого над частью.

**50.К принципам статического состояния организации относятся (выберите 3 правильных ответа):**

- принцип приоритета цели
- принцип приоритета персонала
- принцип приоритета функций над структурой
- принцип приоритета структуры над функциями
- принцип приоритета субъекта управления над объектом
- принцип приоритета объекта управления над субъектом

**Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

**Процент правильных ответов Оценка**

90 – 100% *12 баллов и/или «отлично»*

70 – 89 % *От 9 до 11 баллов и/или «хорошо»*

50 – 69 % *От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно»*

менее 50 % *От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»*

**Рефераты**

1. Школа научного управления.
2. Классическая (административная) школа управления.
3. Школа науки управления.
4. Школа человеческих отношений.
5. Бихевиористская школа.
6. Бюрократическая теория управления.
7. Процессный подход к управлению.
8. Системный подход к управлению.
9. Ситуационный подход к управлению.
10. Количественный подход к управлению.
11. Истоки возникновения науки об управлении.
12. Опыт организации и управления предприятиями в СССР.
13. Особенности современного российского менеджмента.
14. Европейская модель управления.
15. Американская модель управления.
16. Японская модель управления.
17. Теория иерархии потребностей Маслоу.
18. Теория ERG Альдерфера.
19. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда

Объем реферата 10-15 страниц.

### Критерии оценивания реферата:

Рефераты оцениваются по таблице путём суммирования баллов по отдельным характеристикам реферата и автоматического перевода суммы баллов в стандартные оценки.

Оцениваемые характеристики реферата	Максимум баллов
Соблюдение требований к объему и оформлению реферата	10
Соответствие плана реферата заданной теме и содержания разделов плану реферата	10
Правильное оформление ссылок на библиографические источники	10
Умение работать с литературой и делать обобщения	10
Отсутствие грамматических и стилистических ошибок	10
Владение терминологией и понятийным аппаратом заданной темы	20
Степень раскрытия сущности заданной темы	30
<b>Максимальная сумма баллов:</b>	<b>100</b>

### Перевод суммы баллов за реферат в стандартные оценки:

90 – 100 баллов – «отлично»(*продвинутый уровень*)

70 –89 баллов – «хорошо»(*углубленный уровень*)

50 – 69 баллов – «удовлетворительно» (*пороговый уровень*)

менее 50 баллов – «неудовлетворительно» (*нижепорогового уровня*)

### *Второй этап (продвинутый уровень)*

**УМЕТЬ** (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

### Тесты

#### 1. Теория организации как научная и учебная дисциплина выполняет ряд функций (укажите 4 правильных ответа):

- Планирование
- Познавательная
- Методологическая
- Мотивация
- Координирование
- Рационально-организующая
- Прогностическая

#### 2. К факторам внешней среды прямого воздействия относят (укажите 5 правильных ответов):

- поставщиков трудовых, финансовых, информационных, материальных и прочих ресурсов
- потребителей
- природные факторы
- органы государственной власти и управления
- социально-политические факторы
- состояние экономики
- местную администрацию
- конкурентов
- цели и задачи

**3. Какие из перечисленных организаций относятся к правительственным (укажите 2 правильных ответа)?**

- Администрация Президента РФ
- частное предприятие
- Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств
- Министерство сельского хозяйства РФ

**4. Основные причины, побуждающие людей вступать в неформальные организации (укажите 5 правильных ответов):**

- чувство принадлежности
- защита
- социальный контроль
- симпатия
- общие задачи
- взаимопомощь
- общение

**5. Формулировка закона: каждая система (биологическая или социальная) стремится сохранить себя (выжить) и использует для достижения этого весь свой потенциал (ресурс). Что это за закон?**

- закон самосохранения
- закон синергии
- закон развития

**6. Какие законы организации относятся к специфическим (выберите 4 правильных ответа)?**

- закон информированности-упорядоченности
- закон состоятельности кадров управления
- закон дифференциации и универсализации функций
- закон единства анализа и синтеза
- закон синергии
- закон пропорциональности и композиции
- закон развития

**7. К принципам динамического состояния организации относятся следующие (выберите 3 правильных ответа):**

- принцип приоритета цели
- принцип приоритета персонала
- принцип приоритета функций над структурой



- принцип приоритета структуры над функциями
- принцип приоритета субъекта управления над объектом
- принцип приоритета объекта управления над субъектом

**8. К общенаучным методам анализа организационных проблем относят (укажите 3 правильных ответа):**

- Моделирование
- Эксперимент
- Абстрагирование
- Акклиматизация
- Кристаллохимический анализ

**9. Основатель административной школы управления:**

- Х. Файоль
- Ф.В.Тейлор
- М. Вебер

**10. Основные внутренние переменные организации (укажите 5 правильных ответа):**

- Задачи
- Цели
- Информационная система
- Структура
- Власть
- Технология
- Стратегия
- Люди

**11. Какие факторы внешней среды влияют на организацию опосредованно?**

- Косвенные
- прямые

**12. Какая организация предоставляет помещения, гарантии, расчетные и информационные услуги для сделок с ценными бумагами или товарами, получает за это комиссионные от сделок и формирует определенные ограничения на торговлю?**

- Банк
- Биржа
- Венчур

**13. Формулировка закона: каждая система (биологическая или социальная) стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла. Что это за закон?**

- закон самосохранения
- закон синергии
- закон развития

**14. По мнению А. Богданова, предметом организационной науки являются:**

- общеорганизационные принципы и законы
- частные организационные принципы и законы
- специфические организационные принципы и законы

**15. Задача — это:**

- конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе
- предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки
- направление деятельности организации

**16. Основные этапы жизненного цикла организации (выберите 6 правильных ответов):**

- рождение
- определение цели
- зрелость
- детство
- объединение
- юность
- старение
- реорганизация
- возрождение

**17. В каких сферах деятельности не допускается создание холдинг-компаний (выберите 3 правильных ответа)?**

- в сфере транспорта (кроме железнодорожного и трубопроводного)
- в оборонной промышленности
- в сельскохозяйственном производстве и его технологическом обеспечении
- в общественном питании, бытовом обслуживании населения
- во всех сферах материального производства
- в торговле товарами производственно-технического назначения

**18. Основные роли менеджера в организации (выберите 3 правильных ответа)**

- информационная роль
- исследовательская роль
- управленческая роль
- роль по принятию решения
- коммуникационная роль

**19. Коммуникационный процесс в организации или в группе приводит к выполнению и реализации следующих функций коммуникации (выберите 4 правильных ответа):**

- информативная функция
- управляющая функция
- экспрессивная функция
- координирующая функция
- контрольная функция
- мотивационная функция
- организационная функция

**20. Случайный обмен информацией и чувствами, происходящий между людьми всякий раз, когда они встречаются, называется:**

- внутриличностная коммуникация
- коммуникация в малой группе
- общественная коммуникация

- личностная коммуникация
- межличностная коммуникация

**21. Сколько уровней имеет организационная культура**

- Три
- Два
- Четыре

**22. Вся сфера материальной деятельности общества и ее результаты (орудия и средства труда, вещи, материально-предметная деятельность, материально-предметные отношения, искусственная среда, социальные организации) — это:**

- духовная культура
- материальная культура
- народная культура

**23. Выберите основные 3 этапа организационного проектирования:**

- изучение соотношения между централизацией и децентрализацией
- анализ действующей организационной структуры
- анализ и оценка аппарата управления
- оценка эффективности организационных структур
- проектирование организационных структур
- анализ функций управления

**24. Укажите компонент социальной системы, отличающий ее от биологических систем:**

- Процессы
- Человек
- Вещи
- Духовные ценности

**25. Предметом организационной науки, с точки зрения А. Богданова, должны стать:**

- частные организационные принципы и законы
- общие организационные принципы и законы
- специфические организационные принципы и законы

**26. Структура организации — это:**

- декомпозиция системы посредством расчленения целого на составляющие элементы
- некая совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, обладающая свойствами целостности, эмерджентности и устойчивости
- логическая взаимосвязь и взаимозависимость уровней управления и подразделений, построенная в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации

**27. Сколько уровней социальной среды вы знаете?**

- Пять
- Шесть
- Четыре
- Три

**28. Какой тип управления организацией характеризуется набором таких характеристик, как негибкая структура; четко определенные, стандартизированные**

**и устойчивые задачи; сопротивление изменениям; иерархическая система контроля; командный тип коммуникаций, идущий сверху вниз?**

- механистический тип управления
- органический тип управления

**29. Коммуникации как явление представляют собой:**

- фактические отношения работников друг к другу, к клиентам, поставщикам, потребителям
- установленные нормы (правила, инструкции, принципы, закономерности, положения) отношений между людьми в рамках организаций при выполнении ими закрепленных функций

**30. Коммуникация, которая осуществляется между организацией и теми образованиями, которые существуют вне ее, называется:**

- внешнеоперативная коммуникация
- коммуникация в малой группе
- общественная коммуникация
- внутреннеоперативная коммуникация
- межличностная коммуникация

**31. Основные признаки организационной культуры (укажите 3 правильных ответа):**

- Относительность
- Всеобщность
- Устойчивость
- Объективность
- Неформальность
- Формальность

**32. Выберите 2 основных подхода при изменении культуры:**

- добиться от людей в организации принятия новых верований и ценностей
- включить новых людей в организацию и социализировать их
- изменить стратегию организации
- изменить дизайн помещения организации

**33. Выберите 2 основных подхода к построению организации:**

- Ситуационный
- Механистический
- Системный
- Органический

**34. Согласно какому закону А. Богданова расширение хозяйственного целого зависит от наиболее отстающей его части:**

- первому закону
- второму закону

**35. Какой тип управления организацией определяется набором таких характеристик, как гибкая структура; динамичные, нежестко определенные задачи; готовность к изменениям; самоконтроль и контроль коллег; многонаправленность коммуникаций?**

- механистический тип управления
- органический тип управления

**36. Коммуникации как процесс представляют собой:**

- фактические отношения работников друг к другу, к клиентам, поставщикам, потребителям
- установленные нормы (правила, инструкции, принципы, закономерности, положения) отношений между людьми в рамках организаций при выполнении ими закрепленных функций

**37. Основные стратегии повышения эффективности внутри-организационной коммуникации (выберите 3 правильных ответа)**

- объединить неформальных лидеров в одном структурном подразделении
- развить коммуникационные навыки сотрудников
- выработать в организации систему поощрений
- развить у сотрудников чисто технические навыки коммуникации
- поощрять открытую коммуникацию в организации

**38. Какие из перечисленных функций организационной культуры относятся к группе функций, определяемых внутренним состоянием формального механизма организации (выберите 6 правильных ответов)?**

- ориентация на потребителя
- охранная
- функция регулирования партнерских отношений
- интегрирующая
- приспособления экономической организации к нуждам общества
- регулирующая
- адаптивная
- замещающая
- образовательная и развивающая

**39. Основные цели организационного проектирования (выберите 3 правильных ответа):**

- создание новой системы
- определение численности административно-управленческого состава
- частичное усовершенствование существующей организационной системы
- определение характера соподчиненное между звеньями организации
- определение типа структуры управления
- радикальное преобразование существующей организационной системы

**40. Основные методы проектирования организационных структур (выберите 4 правильных ответа):**

- метод аналогий
- метод дедукции
- экспертный метод
- метод вопросов и ответов
- метод структуризации целей
- метод организационного моделирования
- мозговая атака»

**41. Второй закон А. Богданова называется:**

- закон организованности-дезорганизованности
- закон расхождения

- закон синергии

**42. Общие системообразующие факторы социальных систем (укажите 5 правильных вариантов ответа):**

- общая цель всей совокупности компонентов
- подчинение целей каждого компонента общей цели
- социальная мобильность компонентов
- выполнение компонентами своих функций
- отношения субординации и координации
- наличие принципа обратной связи
- организационная деятельность социальных систем

**43. Согласно Гражданскому кодексу Российской Федерации юридическим лицом признается организация, которая (выберите 5 правильных ответов):**

- зарегистрирована в установленном порядке
- планирует масштаб своей деятельности исходя из выделенных государством средств
- имеет самостоятельный баланс или смету
- имеет расчетный счет в банке
- предназначена для человека
- имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество
- создается для удовлетворения социальных потребностей и интересов своих членов
- объединяет двух лиц и более для осуществления предпринимательской деятельности
- выполняет возложенные обязанности

**44. Кто является субъектом управленческой деятельности?**

- Менеджер
- Персонал
- Предприниматель

**45. Динамическое состояние организации не включает этот этап жизненного цикла организации:**

- Рождение
- Рост
- Зрелость
- Старение
- Ликвидация
- Возрождение

**46. Как называется коммуникация с другим человеком, когда индивидуумы действуют и как принимающая, и как посылающая сторона?**

- внутриличностная коммуникация
- коммуникация в малой группе
- общественная коммуникация
- личностная коммуникация
- межличностная коммуникация

**47. От каких факторов зависит эффективность внутриорганизационной коммуникации:**

- индивидуальных и организационных

- индивидуальных и внешних
- внешних и внутренних
- организационных и внешних

**48. Целостная система, включающая все виды, формы и уровни общественного сознания, образования и воспитания, религии, науки, нравственности — это:**

- духовная культура
- материальная культура
- народная культура

**49. Основные ситуационные факторы проектирования организационной системы (выберите 5 правильных ответов):**

- размер организации
- задачи организации
- технологии
- государство
- внешняя среда
- конкуренты
- стратегия организации
- культура организации
- потребности, интересы, установки, уровень квалификации, мотивации и дисциплинированности работников

**50. Какие группы показателей могут быть использованы при оценке эффективности организационной структуры (выберите 3 правильных ответа)?**

- показатели, характеризующие содержание и организацию процесса управления, в том числе непосредственные результаты и затраты управленческого труда
- показатели, характеризующие уровень централизации и децентрализации структуры управления
- показатели, характеризующие рациональность организационной структуры и ее технико-организационный уровень
- показатели, характеризующие эффективность системы управления, выражающиеся через конечные результаты деятельности организации и затраты на управление
- показатели, характеризующие специфику управленческого и производственного труда

**Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

**Процент правильных ответов Оценка**

90 – 100% 12 баллов и/или «отлично»

70 – 89 % От 9 до 11 баллов и/или «хорошо»

50 – 69 % От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно»  
менее 50 % От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»

### Рефераты

1. Теория двух факторов Герцберга.
2. Теория ожиданий.
3. Теория постановки целей.
4. Теория равенства.
5. Концепция партисипативного управления.
6. Источники власти в организации.
7. Теория лидерских качеств.
8. Концепции лидерского поведения.
9. Континуум лидерского поведения Танненбаума – Шмидта.
10. Модель ситуативного лидерства Фидлера.
11. Модель ситуативного Херсея и Бланшарда.
12. Модель лидерства «путь – цель» Хауза и Митчелла.
13. Модель ситуативного лидерства Стинсона – Джонсона.
14. Ситуационная модель принятия решения Врума – Йеттона – Яго.
15. Концепция атрибутивного лидерства.
16. Концепция харизматического лидерства.
17. Концепции преобразующего лидерства.
18. Модель организационной культуры Хофстида.
19. Модель организационной культуры Лэйна и Дистефано.
20. Модель организационной культуры Оучи.
21. Модель организационной культуры Хенди.

Объем реферата 10-15 страниц.

### Критерии оценивания реферата:

Рефераты оцениваются по таблице путём суммирования баллов по отдельным характеристикам реферата и автоматического перевода суммы баллов в стандартные оценки.

Оцениваемые характеристики реферата	Максимум баллов
Соблюдение требований к объему и оформлению реферата	10
Соответствие плана реферата заданной теме и содержания разделов плану реферата	10
Правильное оформление ссылок на библиографические источники	10
Умение работать с литературой и делать обобщения	10
Отсутствие грамматических и стилистических ошибок	10
Владение терминологией и понятийным аппаратом заданной темы	20
Степень раскрытия сущности заданной темы	30



**Перевод суммы баллов за реферат в стандартные оценки:**

90 – 100 баллов – «отлично»(*продвинутый уровень*)

70 –89 баллов – «хорошо»(*углубленный уровень*)

50 – 69 баллов – «удовлетворительно» (*пороговый уровень*)

менее 50 баллов – «неудовлетворительно» (*нижепорогового уровня*)

***Третий этап (высокий уровень)***

**ВЛАДЕТЬ** наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

***Ситуационные задачи***

**Задание 1**

Приведите в качестве примера любую социальную организацию. Рассмотрите эту организацию с позиций системного подхода и выделите основные составляющие внутренней и внешней среды.

**Задание 2**

Среди элементов (факторов) внутренней и внешней среды выделите только те элементы, которые оказывают наиболее выраженное влияние на эффективность функционирования:

- университета;
- хлебокомбината;
- кафе;
- фитнес-клуба.

**Задание 3**

Рассмотрите любую выбранную вами организацию как совокупность пяти подсистем: управляющей, обеспечивающей, преобразующей, сбытовой и обслуживающей. Каковы основные функции каждой из этих подсистем? Какие подразделения или отдельные должности могут входить в каждую из этих подсистем?

**Задание 4**

Ознакомьтесь с приведенными ниже ситуациями. Укажите, какая из составляющих внутренней и внешней среды изменяется, на какие другие составляющие повлияет это изменение и каким образом:

- за счет внедрения новой технологии трудоемкость изготовления единицы продукции снизилась на 30%;
- поставщики сырья повысили цены на 10%;
- спрос на продукцию резко повысился;
- на должность руководителя организации назначен новый директор;
- на Камчатке произошло извержение вулкана;
- один из сотрудников отдела сбыта ушел в отпуск;

- в налоговый кодекс РФ внесены изменения: вдвое снижена ставка налога на прибыль;
- у инженера Иванова сломался компьютер;
- предприятие-конкурент в результате шпионажа завладело важным производственным ноу-хау.

### **Задание 5**

Рассмотрите свою студенческую группу как социальную организацию. Выделите основные этапы жизненного цикла этой организации. На каком этапе она находится сейчас? Можно ли сделать прогноз по дальнейшим этапам её жизненного цикла?

### **Задание 6**

Выберите организационно-правовую форму:

- для небольшого магазина бытовой техники;
- мастерской по ремонту обуви;
- крупного предприятия, производящего обувь;
- стоматологической клиники;
- строительной организации.

### **Задание 7**

Определите, о каких формах интеграции предприятий идет речь в каждой из ситуаций, приведенных ниже:

- инвестор хочет объединить под своим финансовым контролем разнопрофильные организации;
- руководители трех фирм-производителей однородной продукции встречаются в неформальной обстановке и достигают устной договоренности о единых ценах на определенный вид продукции;
- необходимо реализовать достаточно масштабный проект в короткие сроки.

Для реализации проекта требуются значительные ресурсы. Ни одна из компаний не может обеспечить выполнения такого грандиозного проекта. В результате для выполнения проекта объединяются несколько крупных компаний;

- в рамках интегрированной структуры объединились юридически независимые субъекты гостиничного бизнеса, для того, чтобы предлагать своим клиентам богатый выбор роскошных гостиниц по всему миру в сопровождении безукоризненного сервиса в лучших традициях.

### **Задание 8**

Оцените организационную культуру университета, в котором вы учитесь:

- определите, какие составляющие организационной культуры выражены в университете наиболее ярко;
- оцените, какие функции выполняет и не выполняет существующая организационная культура;
- выявите методы формирования организационной культуры, которые использует и не использует руководство, и какие методы вы бы порекомендовали для

развития организационной культуры;

- оцените, является ли организационная культура БелГАУ сильной, обоснуйте свою точку зрения;
- сформулируйте, что означает для вас данное учебное заведение.

### Задание 9

Оцените организационную культуру учебной группы, в которой вы учитесь:

- перечислите ценностные ориентации, разделяемые всей группой;
- сформулируйте ваше отношение к лекциям, семинарам, зачетам и экзаменам;
- существует ли этика делового общения? Перечислите наиболее ходовые выражения в группе;
- каков стиль управления группой и мотивация учебного труда со стороны деканата, преподавателей, старосты, неформальных групп?
- как используется свободное от аудиторных занятий время в составе всей группы, в составе малых групп, индивидуально?

### Задание 10

Определите, действие какого из основополагающих законов наблюдается в описанной ниже ситуации. Поясните свой ответ.

Компания «Хеппиленд» столкнулась с проблемной ситуацией при выводе на рынок нового напитка. Была рецептура, был вкус, но не было достойной упаковки. В фирму пришел молодой дизайнер и выдал идею, равной которой, по словам представителей компании, на рынке до сих пор не было. К этому парню все прониклись колоссальным уважением. Этот специалист сплотил вокруг себя творческий коллектив. Иногда этой команде было достаточно получаса, чтобы сгенерировать несколько новых перспективных идей, в то время как раньше каждый из сотрудников вынашивал новые идеи месяцами.

### Оценка решения ситуационных задач:

Решения ситуационных задач оцениваются путём перевода критериев оценивания в стандартные оценки.

Критерии	Уровень	Оценка
Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логике решения, в выборе формул и самом решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом	<i>(продвину- тый уровень)</i>	«отлично»
Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логике решения нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ	<i>(углубленный уровень)</i>	«хорошо»

Задание понято правильно, в логике решения нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде	<i>(пороговый уровень)</i>	«удовлетворительно»
Задача не решена или решена неправильно, допущены грубые ошибки при решении задачи; студент не способен исправить ошибки даже с помощью рекомендаций преподавателя; отсутствуют практические навыки.	<i>(нижепорогового уровня)</i>	«неудовлетворительно»

### ***Перечень вопросов к зачету***

1. Теория организации: объект, предмет.
2. Методы теории организации.
3. Функции теории организации.
4. Теория организаций в системе наук.
5. Основные положения научного управления.
6. Принципы организационного построения А.Файоля.
7. Факторы эффективной организации. «Система-4» Р.Лайкерта.
8. Теория административного поведения. Исследования Г.Саймона.
9. Теория Гласиера.
10. Теория организационного потенциала.
11. Теория институтов и институциональных изменений.
12. Современные направления теоретических разработок.
13. Определение понятия «система». Классификация систем по уровню сложности.
14. Системные свойства организации: целостность, эмерджентность, гомеостазис.
15. Открытые и закрытые системы. Свойства организаций как открытых систем.
16. Факторы внешней среды организации.
17. Внутренняя среда организаций как открытых систем.
- 18.1. Многообразие организаций. Основания для классификации организаций.
19. Типы организаций в зависимости от способа формирования.
20. Типы организаций в зависимости от выполняемых функций.
21. Понятие социальной организации. Характерные черты социальной организации.
22. Классификация социальных организаций.
23. Бюрократическая организация. Характеристики бюрократической организации.
24. Хозяйственные организации. Понятие и классификация.
25. Коммерческие организации. Понятие, виды, сущность.
26. Некоммерческие организации. Понятие, виды, сущность.
27. Основные правовые формы хозяйственных организаций. Общество с ограниченной ответственностью. Общество с дополнительной ответственностью. Акционерное общество.
28. Основные правовые формы хозяйственных организаций. Полное товарищество. Товарищество на вере. Унитарное предприятие.

29. Основные правовые формы хозяйственных организаций. Потребительский кооператив. Фонд. Учреждение. Ассоциации и союзы.
30. Основные типы фирм по функциональному назначению. Факторинговые фирмы. Инжиниринговые фирмы. Лизинговые фирмы.
31. Организационные формы: банк, биржа, джоббер, картель, консорциум, концерн, корпорация, синдикат, трест, финансово-промышленная группа, холдинг-компания.
32. Закон как устойчивая, объективная связь явлений и событий. Общие, частные и специфические законы.
33. Закон синергии как основной закон организации.
34. Управление синергетическим эффектом. Основные показатели созидательного синергетического эффекта.
35. Определения закона развития. Развитие и жизненный цикл организации.
36. Механизм действия закона самосохранения. Устойчивость структуры и системы.
37. Динамическое равновесие.
38. Статическое равновесие.
39. Закон анализа и синтеза. Взаимосвязь анализа и синтеза.
40. Закон композиции-пропорциональности.
41. Закон информированности-упорядоченности.
42. Классификация принципов. Общие принципы организации
43. Классификация принципов. Частные принципы.
44. Принципы рационализации.
45. Классификация принципов. Ситуационные принципы.
46. Принципы организационного аудита.
47. Принципы статического и динамического состояния организации.
48. Система управления организацией. Управляющая и управляемая части организации.
49. Определение понятия организационной структуры и принципы ее построения.
50. Классификация структур систем управления.
51. Линейная структура управления. Линейно-штабная структура управления. Функциональное управление. Линейно-функциональное управление.
52. Дивизиональная структура управления. Департаментизация.
53. Проектные структуры. Матричные структуры, их достоинства и недостатки.
54. Управленческая коммуникация. Роль коммуникации в организации.
55. Элементы коммуникации.
56. Помехи и барьеры коммуникации.
57. Модели коммуникации.
58. Виды коммуникации в организации
59. Сети коммуникаций.
60. Организационные факторы, влияющие на коммуникацию в организации.
61. Источники информации. Внешняя и внутренняя информация.
62. Требования к информации в организации.
63. Понятие и структура организационной культуры.
64. Субъективная организационная культура.

- 65.Объективная организационная культура.
- 66.Значение и задачи организационного проектирования.
- 67.Факторы организационного проектирования.
- 68.Механистический подход к проектированию организационных структур.
- 69.Органический подход к проектированию организационных структур.
- 70.Последовательность перехода от целей организации к организационной структуре.
- 71.Взаимосвязь стратегии и структуры организации.
- 72.Ошибки организационного проектирования.
- 73.Методы проектирования и корректировки организационных структур: метод аналогии, метод структуризации целей.
- 74.Природа конфликта в организации. Причины конфликта.
- 75.Понятие конфликта. Типы конфликта.
- 76.Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта.
- 77.Динамика конфликта.
- 78.Структурные методы разрешения конфликта.
- 79.Свойства личности, черты характера и формы их проявления.
- 80.Рольное поведение человека в организации. Социальная и трудовая направленность личности.
- 81.Понятие и сущность процесса адаптации.
- 82.Понятие и сущность процесса социализации личности в организации. Стадии процесса социализации.
- 83.Механизмы социализации и адаптации человека в организации.
- 84.Личность менеджера и ее роль в организации.
- 85.Понятие коллектива. Условия формирования коллективов.
- 86.Виды коллективов. Формальные и неформальные коллективы.
- 87.Механизмы образования формальных и неформальных коллективов. Стадии формирования коллектива.
- 88.Социально-психологический климат коллектива. Влияние социально-психологического климата коллектива на эффективность его работы.

### **Критерии оценивания:**

*«зачтено»:* выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

*«не зачтено»:* выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедура оценки знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются тестовый контроль, написание рефератов.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель представляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменного-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;

- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется Положением о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ.

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: рубежный рейтинг, творческий рейтинг, рейтинг личностных качеств, рейтинг сформированности прикладных практических требований, промежуточная аттестация.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации (экзамена или зачета).



Рубежный рейтинг – результат текущего контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения лабораторных и практических заданий. В качестве практических заданий могут выступать крупные части (этапы) курсовой работы или проекта, расчетно-графические задания, микропроекты и т.п.

Промежуточная аттестация – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

Рейтинг личностных качеств - оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.

Рейтинг сформированности прикладных практических требований - оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

В рамках балльно-рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.