

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Документ подписан Ириной Александровной Макаренко
Информация о владельце:
ФИО: Макаренко Елена Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.09.2023 17:42:55
Уникальный программный ключ:
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

УТВЕРЖДАЮ
Начальник отдела лицензирования и аккредитации
Чаленко К.Н.
« 01 » 06 2023 г.

**Рабочая программа дисциплины
Теория организации**

по профессионально-образовательной программе направление 38.03.02 "Менеджмент"
профиль 38.03.02.11 "Финансовый менеджмент"

Для набора 2017, 2019, 2020 годов


Квалификация
Бакалавр


КАФЕДРА **Общий и стратегический менеджмент****Распределение часов дисциплины по семестрам**


Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	Неделя			
	18			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	18	18	18	18
Практические	36	36	36	36
Итого ауд.	54	54	54	54
Контактная работа	54	54	54	54
Сам. работа	54	54	54	54
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	144	144	144	144

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 25.02.2020 протокол № 8.

Программу составил(и): д.э.н., профессор, Долятовский В.А. 

Зав. кафедрой: доцент, к.э.н., С.Н.Гончарова 

Методическим советом направления: д.э.н., профессор, Суржиков М.А. 

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Изучение теоретических основ и получение практических навыков анализа и проектирования организационной структуры, знаний и умений распределения и делегирования полномочий в организациях, навыков управления человеческими ресурсами при разработке стратегий управления в различных сферах деятельности, используя экономические знания и теорию организации.
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	законы построения и функционирования организаций; способы анализа и проектирования организационных структур, распределения полномочий и ответственности в структуре организации; лидерства и распределения власти в организации; способы выбора математических моделей организационных систем.
Уметь:	планировать развитие новых организаций; применять понятийный аппарат теории организации для решения задач управления; выбирать решения при проектировании организационных структур; выбирать и адаптировать математические модели организационных систем и анализировать их адекватность.
Владеть:	владеть навыками применения базисных понятий прикладной теории организации; современными методиками расчета экономически обоснованных решений при проектировании организационных структур, иметь навыки организационного проектирования.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. Роль организаций в современном обществе				
1.1	Основы теории организации. Определение организации: три аспекта этого понятия. Организация как мера порядка. Организация как функция менеджмента. Организация как объединение людей для достижения цели. Упорядоченные и неупорядоченные организации. Организация и эффективность работы. Примеры организаций. Различия организаций в разных странах, социокультурные факторы и их влияния. Человеческий фактор в работе организации, мотивация, формулы успешного управления. /Лек/	3	2	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
1.2	Организационная доктрина современного менеджмента. Детерминизм и неопределенность в функционировании систем. Максимальный уровень неупорядоченности и его измерение. Рост уровня организации в процессе накопления информации. Закон сохранения организации. Коэффициент полезного действия организации. Соотношение неопределенностей в функционировании систем. Влияние внешней среды на организацию системы, СТЭП-анализ, построение профиля среды и критический синтез. /Лек/	3	2	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5

1.3	Измерение уровня организации процессов в фирме. Критерии сложности организации. Структурное и функциональное разнообразие, их измерение. Статика и динамика организационных процессов. Определение необходимости развития организации. Методика оценки необходимости развития. Примеры организации диагностики мотивации работников, математического моделирования процессов мотивации. Выбор оптимальной стратегии мотивации. /Лек/	3	2	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
1.4	Основные законы построения и функционирования организаций. Законы функционирования организаций: синергии, самосохранения, наименьшего действия, информированности- упорядоченности, единства анализа и синтеза, развития, композиции, пропорциональности. Сущность этих общих законов, их применение на практике. Примеры использования этих законов в практике управления. Философия деятельности организации и ее членов. Распределение ответственности, матрица ответственности. Построение математической модели организационного механизма и оценка ее адекватности. /Лек/	3	2	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
1.5	Основы теории организации. Определение организации: три аспекта этого понятия. Организация как мера порядка. Организация как функция менеджмента. Организация как объединение людей для достижения цели. Упорядоченные и неупорядоченные организации. Организация и эффективность работы. Примеры организаций. Различия организаций в разных странах, социокультурные факторы и их влияния. Человеческий фактор в работе организации, мотивация, формулы успешного управления. /Пр/	3	4	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
1.6	Организационная доктрина современного менеджмента. Детерминизм и неопределенность в функционировании систем. Максимальный уровень неупорядоченности и его измерение. Рост уровня организации в процессе накопления информации. Закон сохранения организации. Коэффициент полезного действия организации. Соотношение неопределенностей в функционировании систем. Влияние внешней среды на организацию системы, СТЭП-анализ, построение профиля среды и критический синтез (проводить анализ в ПО Microsoft Office). /Пр/	3	4	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
1.7	Измерение уровня организации процессов в фирме. Критерии сложности организации. Структурное и функциональное разнообразие, их измерение. Статика и динамика организационных процессов. Определение необходимости развития организации. Методика оценки необходимости развития. Примеры организации диагностики мотивации работников, математического моделирования процессов мотивации. Выбор оптимальной стратегии мотивации. /Пр/	3	4	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
1.8	Основные законы построения и функционирования организаций. Законы функционирования организаций: синергии, самосохранения, наименьшего действия, информированности- упорядоченности, единства анализа и синтеза, развития, композиции, пропорциональности. Сущность этих общих законов, их применение на практике. Примеры использования этих законов в практике управления. Философия деятельности организации и ее членов. Распределение ответственности, матрица ответственности. Построение математической модели организационного механизма и оценка ее адекватности (модель строить используя ПО Microsoft Office). /Пр/	3	6	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5

1.9	Организационный анализ предприятия /Ср/	3	10	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
1.10	Применение методики SADT в практике анализа организаций /Ср/	3	10	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
1.11	Организационная доктрина менеджмента и ее применение /Ср/	3	10	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
Раздел 2. Прикладные задачи теории организации					
2.1	Организационная диагностика предприятия. Общие характеристики процедур диагностики. Организационные патологии и их характер. Инструментарий диагностики организации: вводное и развивающее интервью, анализ документов, экспертные оценки, анкетирование. Построение диагностического профиля организации, выделение проблемного поля менеджмента и корневых проблем организации. Расширенный SWOT-анализ, выбор методов решения проблем. /Лек/	3	2	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
2.2	Управление организационной культурой предприятия. Характеристики различных типов организационных культур. Признаки классификации оргкультур. Классификация Акоффа, фон Трампенаарса. Зависимость системы менеджмента от организационной культуры. Задачи управления оргкультурой предприятия. Формальная постановка задачи и ее решение. Примеры управления оргкультурой. Выбор модели оргкультуры на основе математического инструментария. /Лек/	3	2	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
2.3	Стратегии контроля и развития организации. Особенности стратегий развития, необходимость структурных изменений. Организационное развитие и хозяйственный реинжиниринг. Методы определения стратегии развития. Определение траектории движения организации к цели и контроля траектории. Оптимизация выбора параметров системы контроля на основе математических моделей. Примеры применения моделей и оценка их адекватности. /Лек/	3	2	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
2.4	Эффективность, надежность и живучесть организаций Понятия управляемости, эффективности, надежности и живучести. Статистические критерии управляемости. Методики оценки эффективности системы управления. Подготовка исходных данных для расчета показателей. Вероятностные оценки эффективности. Нечеткие оценки эффекта и эффективности. Определения надежности и живучести. Измерения этих показателей. Факторы, определяющие структурную и функциональную надежность. Показатели готовности организации и функциональной надежности. Модели повышения надежности и живучести. /Лек/	3	4	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5

2.5	Организационная диагностика предприятия. Общие характеристики процедур диагностики. Организационные патологии и их характер. Инструментарий диагностики организации: вводное и развивающее интервью, анализ документов, экспертные оценки, анкетирование. Построение диагностического профиля организации, выделение проблемного поля менеджмента и корневых проблем организации. Расширенный SWOT-анализ, выбор методов решения проблем (проводить анализ в ПО Microsoft Office). /Пр/	3	4	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
2.6	Управление организационной культурой предприятия. Характеристики различных типов организационных культур. Признаки классификации оргкультур. Классификация Акоффа, фон Трампенаарса. Зависимость системы менеджмента от организационной культуры. Задачи управления оргкультурой предприятия. Формальная постановка задачи и ее решение. Примеры управления оргкультурой. Выбор модели оргкультуры на основе математического инструментария. /Пр/	3	4	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
2.7	Стратегии контроля и развития организации. Особенности стратегий развития, необходимость структурных изменений. Организационное развитие и хозяйственный реинжиниринг. Методы определения стратегии развития. Определение траектории движения организации к цели и контроля траектории. Оптимизация выбора параметров системы контроля на основе математических моделей. Примеры применения моделей и оценка их адекватности. /Пр/	3	4	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
2.8	Эффективность, надежность и живучесть организаций Понятия управляемости, эффективности, надежности и живучести. Статистические критерии управляемости. Методики оценки эффективности системы управления. Подготовка исходных данных для расчета показателей. Вероятностные оценки эффективности. Нечеткие оценки эффекта и эффективности. Определения надежности и живучести. Измерения этих показателей. Факторы, определяющие структурную и функциональную надежность. Показатели готовности организации и функциональной надежности. Модели повышения надежности и живучести (описывать модели в ПО Microsoft Office). /Пр/	3	6	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
2.9	Соотношение неопределенностей в работе организаций /Ср/	3	8	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
2.10	Статика и динамика организационных процессов /Ср/	3	8	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
2.11	Эффективность функционирования организации /Ср/	3	8	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5
2.12	/Экзамен/	3	36	ОПК-3 ОК- 3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Долятовский В. А., Долятовская В. Н.	Исследование систем управления: Учеб.-практ. пособие	Ростов н/Д: МарТ, 2004	499
Л1.2	Устинов А. Н., Селезнев В. А.	Теория организации: учебно-практическое пособие: учебное пособие	Москва: Евразийский открытый институт, 2009	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90782 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.3	Коршикова М. В.	Теория организации: учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2016	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484906 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.4	Тараненко, О. Н., Боровикова, Н. В.	Теория организации: практикум	Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015	http://www.iprbookshop.ru/62874.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.5	Ружанская, Л. С., Яшин, А. А., Солдатова, Ю. В., Ружанская, Л. С.	Теория организации: учебное пособие	Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015	http://www.iprbookshop.ru/68398.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Туровец О. Г.	Организация производства и управление предприятием: учеб. для вузов	М.: ИНФРА-М, 2009	100
Л2.2	Ружанская Л. С., Яшин А. А., Солдатова Ю. В.	Теория организации: учебное пособие	Москва: ФЛИНТА, 2017	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=482312 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.3	Сахнюк, Т. И.	Теория организации: учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013	http://www.iprbookshop.ru/47362.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.4		Автоматизация процессов управления: журнал	Ульяновск: Научно-производственное объединение «Марс», 2018	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495228 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.5	Киселева М. М.	Теория менеджмента: теория организации: учебное пособие	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575436 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

СПС Консультант Плюс

База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

5.4. Перечень программного обеспечения

Microsoft Office

5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности			
З – законы построения и функционирования организаций;	Знает законы построения и функционирования организаций при тестировании и ответе на экзаменационные вопросы	В тесте и при ответе на экзаменационные вопросы называет законы построения и функционирования организаций.	Э – экзамен (вопросы 1-7), Т – тест (вопросы 1-40),
У – планировать развитие новых организаций; применять понятийный аппарат теории организации для решения задач управления;	Планируют развитие новых организаций при проведении круглого стола; Применяют понятийный аппарат теории организации для решения задач управления при проведении круглого стола и в реферате;	Составленный план развития новой организации в реферате или в ответе на экзаменационный вопрос. В содержании реферата применен понятийный аппарат теории организации для решения управленческой задачи. В ходе круглого стола оперирует понятиями развития организаций и теории организации, активно участвует в решении задач, поставленных при проведении круглого стола	Э – экзамен (вопросы 8-13), КС -круглый стол (темы 1-5), Р –реферат (тема 1-6),
В - владеть навыками применения базисных понятий прикладной теории организации;	Использует систему базисных понятий прикладной теории организации при	Использует систему базисных понятий прикладной теории организации при решении кейсов и задач. При ответе на	СЗ -кейс-задача (задача 1). З – разноразноуровневые

	решении кейса и задач.	вопросы кейса демонстрирует навыки применения базисных понятий прикладной теории организации	е задачи (задача 1),
ОПК-3, способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия			
З- способы анализа и проектирования организационных структур, распределения полномочий и ответственности в структуре организации; основы лидерства и распределения власти в организации; способы выбора математических моделей организационных систем.	При написании реферата составить обзор, поиск и сбор необходимой литературы по анализу и проектированию организационных структур, по распределению полномочий и ответственности в структуре организации. Знает и демонстрирует при ответе на тестовые вопросы основы лидерства и распределения власти в организации; Называет способы выбора математических моделей организационных систем при ответе на вопросы теста и экзаменационные вопросы.	В реферате приводит рекомендации из литературы по анализу и проектированию организационных структур, по распределению полномочий и ответственности в структуре организации. В тесте и на экзамене называет основы лидерства и распределения власти в организации; В реферате описывает способы выбора математических моделей организационных систем.	Э – экзамен (в. 14-28), Т –тест (вопросы 41-50), Р –реферат (тема 7-13),
У - выбирать решения при проектировании организационных структур; выбирать и адаптировать математические модели организационных систем и анализировать их адекватность.	Принимает решения при проектировании организационных структур при участии в круглом столе; Способен выбирать и адаптировать математические модели	При участии в круглом столе по проблематике дисциплины демонстрирует умение принимать решения при проектировании организационных структур; При проведении промежуточной аттестации показывает	Э – экзамен (в. 14-38), КС -круглый стол (темы 6-10),

	организационных систем и анализировать их адекватность на экзамене и при проведении круглого стола.	способности выбирать и адаптировать математические модели организационных систем и анализировать их адекватность.	
В - современными методиками расчета экономически обоснованных решений при проектировании организационных структур, иметь навыки организационного проектирования.	Владеть современными методиками расчета экономически обоснованных решений при проектировании организационных структур. Иметь навыки организационного проектирования при решении разноуровневых задач.	При решении задач применяет современные методики расчета экономически обоснованных решений при проектировании организационных структур. Демонстрирует навыки организационного проектирования при решении задач.	3 – разноуровневые задачи (задача 2-3).

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

Экзамен

- 84-100 баллов (оценка «отлично»)
- 67-83 баллов (оценка «хорошо»)
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

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

Вопросы к экзамену

1. Организация как структура и как процесс. Законы построения и функционирования организаций.
2. Определение организации. Три аспекта организации.
3. Легитимность организации. Закон сохранения организации.
4. Формальная и неформальная организация
5. Общие характеристики организаций. Формирование миссии организации.
6. Основные составляющие успеха организации
7. Жизненный цикл организации
8. Структурные переменные организации
9. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации
10. Классическая теория организации. Планирование развития новых организаций.
11. Факторы эффективной организации. Аксиома У.Р.Эшби.
12. Теория административного поведения. Теория Глассиера
13. Теория организационного потенциала
14. Теория институтов и институциональных изменений. Бизнес-планирование организации.
15. Понятие и структура организационной культуры. Содержание организационной культуры
16. Формирование организационной культуры. Поддержание организационной культуры
17. Изменение организационной культуры
18. Влияние культуры на организационную эффективность (модель Сате). Модель Питерса – Уотермана. Прикладная теория организации.
19. Модель Парсонса. Модель Квина – Рорбаха
20. Соответствие культуры принятой стратегии
21. Управление организационной культурой. Основы лидерства и власти.
22. Национальное в организационной культуре. Системный подход к анализу национального в организационной культуре (модель Дж. Миллера)
23. Математические модели организационных систем. Модель Г. Хофстеда. Модель Лэйн и Дистефано
24. Модель Оучи. Проектирование организационной культуры
25. Сущность процесса организационного проектирования. Традиционные методы проектирования. Анализ адекватности математических моделей организационных систем.
26. Современные методы проектирования организационных структур. Концепция "чёрного ящика"
27. Критерии управления проектными работами. Факторы проектирования организации
28. Разделение труда и специализация
29. Департаментализация и кооперация
30. Связи в организации и координация
31. Масштаб управляемости и контроля
32. Иерархия в организации и её уровни. Метод расчета числа уровней структуры организации.

33. Распределение прав и ответственности
34. Централизация и децентрализация
35. Дифференциация и интеграция
36. Общие положения и требования к управлению промышленным предприятием и объединением
37. Формирование организационной структуры на основе метода аналогий
38. Экспертный метод формирования организационной структуры

Экзаменационный билет содержит два вопроса из приведенных выше и одну задачу из раздела «Комплект разноуровневых задач».

Критерии оценки

- 84-100 баллов (оценка «отлично») - изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;

- 67-83 баллов (оценка «хорошо») - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;

- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») - наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;

- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Тесты

Банк тестовых заданий по курсу «Теория организации»

Вопрос 1.

Организация – это:

1. двое или более людей, работающих вместе;
2. группа людей, деятельность которых координируется для достижения ;
3. общих целей;
4. объединение формальных групп;
5. система с набором взаимосвязанных целей.

Вопрос 2.

Общими характеристиками организации являются:

1. необходимость и возможность управления;
2. зависимость от внешней среды;
3. руководство организацией;
4. разделение труда;
5. мотивация и стимулирование.

Вопрос 3.

Факторы внутренней среды организации:

1. миссия;
2. задачи;
3. технология;
4. нормы общественной жизни;
5. цели;
6. персонал.

Вопрос 4.

Факторы внешней среды организации:

1. политика;
2. экономика;
3. поставщики;
4. конкуренты;
5. задачи;
6. органы государственного регулирования.

Вопрос 5.

Этапы процесса организации управления:

1. анализ системы управления фирмой;
2. анализ внутренней и внешней среды;
3. разработка методов управления;
4. разработка системы планирования;
5. мотивация персонала.

Вопрос 6.

Функции управления – это:

1. обособившиеся виды управленческой деятельности;
2. результат дифференциации процесса управления;
3. комплексное содержание работ;
4. этапы процесса управления организацией;
5. результат применения системного подхода к управлению.

Вопрос 7.

К общим функциям управления относятся:

1. анализ;
2. нормирование;
3. планирование;
4. принятие решений;
5. контроль.

Вопрос 8.

К специфическим функциям управления относятся:

1. организация труда;
2. мотивация;
3. МТС;
4. охрана;
5. стратегическое планирование.

Вопрос 9.

Под методом управления понимается:

1. характеристика целей управления;
2. целенаправленное воздействие на процесс труда;
3. характер мотивационного воздействия;
4. применение способов управления.

Вопрос 10.

Взаимосвязь методов и способов управления выражается в том, что:

1. это идентичные понятия;
2. группировка методов порождает различные способы управления;
3. способ – это применение метода;
4. это совершенно не связанные понятия;
5. методы и способы воздействуют на процесс труда.

ТЗ2. Тема 2.

Вопрос 11.

Выделяют следующие группы методов управления:

1. экономические;
2. политические;
3. демографические;
4. социально-психологические;
5. административные.

Вопрос 12.

Существуют способы управления:

1. посредством мотивации;
2. посредством формулировки задач;
3. управление по целям;
4. системное управление;
5. ситуационное управление;
6. управление по результатам.

Вопрос 13.

Качественная и количественная дифференциация, и специализация трудовой деятельности – это:

1. вертикальное разделение труда;
2. горизонтальное разделение труда;
3. квалификационное разделение труда;
4. функциональное разделение труда.

Вопрос 14.

Основные направления вертикального разделения труда:

1. общее руководство;

2. экономическое руководство;
3. техническое руководство;
4. технологическое руководство;
5. тактическое руководство;
6. управление персоналом.

Вопрос 15.

Отдельная структура организации либо организация в целом, на которую направлено управляющее действие – это:

1. субъект управления;
2. объект управления;
3. управляющая подсистема.

Вопрос 16.

Вкладом научной школы управления является:

1. разработка принципов управления;
2. использование элементов научной организации труда;
3. отбор персонала;
4. вознаграждение в соответствии с качеством и количеством работы;
5. развитие корпоративной культуры.

Вопрос 17.

Вклад административной школы в развитие управления:

1. выделение стадий работы;
2. разделение труда, власть и ответственность;
3. профессиональная подготовка;
4. единство управления и контроля;
5. равенство прав и обязанностей.

Вопрос 18.

Принципы бюрократической организации:

1. четкая цель;
2. корпоративный дух;
3. отсутствие социальных отношений;
4. специализация и разделение труда;
5. справедливое вознаграждение.

Вопрос 19.

Основные элементы теории систем:

1. правила и инструкции, определяющие решения;
2. подчинение общим интересам, справедливость и объективность;
3. принятие решений, системы информации и коммуникации;
4. планирование и прогнозирование;
5. координация и принятие решений.

Вопрос 20.

Управленческие решения отличает:

1. цели;
2. причины;
3. последствия;
4. разделение труда;

5. профессионализм.

Вопрос 21.

Классификационные признаки управленческих решений:

1. по степени повторяемости проблемы;
2. по длительности реализации;
3. по методу принятия;
4. по критерию выбора;
5. по характеру информации.

Вопрос 22.

Способы принятия решений:

1. интуитивные;
2. рациональные;
3. запрограммированные;
4. оригинальные;
5. на основе опыта и суждений.

Вопрос 23.

Модели принятия решений:

1. математические;
2. физические;
3. экономические;
4. психологические;
5. аналоговые.

Вопрос 24.

К управленческим моделям принятия решений относятся:

1. прогнозирование;
2. теория игр;
3. теория мотивации;
4. теория оптимального обслуживания;
5. модель управления запасами.

Вопрос 25.

Определение долгосрочных целей и задач предприятия и утверждение курса действий, и распределение ресурсов – это:

1. мотивация;
2. контроль;
3. стратегическое планирование;
4. организация.

Вопрос 26.

При составлении планов руководящими правилами являются:

1. полнота планирования;
2. оперативность планирования;
3. точность планов;
4. экономичность процесса планирования;
5. стабильность планирования.

Вопрос 27.

Этапы составления стратегического плана предприятия:

1. обратная связь;
2. анализ окружающей среды;
3. процесс стратегического управления;
4. определение политики предприятия;
5. формулирование стратегии и выбор альтернатив.

Вопрос 28.

Наиболее распространенные направления, по которым разрабатываются цели:

1. прибыль, рентабельность, доход;
2. доля рынка, объем продаж, сегментация;
3. финансовые и производственные показатели;
4. формы и системы оплаты труда;
5. специализация, концентрация, кооперирование.

Вопрос 29.

Требования, предъявляемые к целям:

1. функциональность;
2. достижимость и гибкость;
3. стабильность;
4. долгосрочность;
5. измеримость.

Вопрос 30.

Процесс обеспечения достижения организацией своих целей – это:

1. стратегическое планирование;
2. контроль;
3. мотивация;
4. организация.

Вопрос 31.

Функции контроля:

1. выявление проблемы;
2. корректировка деятельности;
3. антикризисное управление;
4. организация достижения целей;
5. фиксирование недостатков в работе.

Вопрос 32.

Виды контроля:

1. предварительный;
2. промежуточный;
3. текущий;
4. оперативный;
5. заключительный.

Вопрос 33.

Процесс контроля включает:

1. реализацию процедур и линий поведения;
2. выработку стандартов;
3. формирование бюджета;

4. измерение фактических результатов;
5. обратную связь.

Вопрос 34.

Технология контроля включает:

1. методы контроля;
2. принципы контроля;
3. выбор концепции контроля;
4. определение целей контроля;
5. установление критериев контроля.

Вопрос 35.

Критерии эффективного контроля:

1. достоверность установленных недостатков;
2. предотвращение недостатков;
3. ограничение прав личности;
4. качественная и количественная оценка недостатков;
5. высокие затраты на контроль и устранение недостатков.

Вопрос 36.

А. Маслоу определил следующие группы потребностей:

1. в надежности и безопасности;
2. в принадлежности;
3. в социальном статусе;
4. во власти;
5. в самовыражении.

Вопрос 37.

К мотивационным факторам теории Герцберга относятся:

1. условия работы и заработок;
2. успех и продвижение по службе;
3. возможности творческого и делового роста;
4. межличностные отношения;
5. степень контроля.

Вопрос 38.

Мотивация, согласно теории ожидания В. Врума, представляет взаимосвязь:

1. затрат труда;
2. результатов труда;
3. усилий;
4. вознаграждения;
5. валентности.

Вопрос 39.

Валентность- это:

1. удовлетворенность результатом труда;
2. степень удовлетворения вознаграждением;
3. ценность вознаграждения;
4. удовлетворенность трудом;
5. отношение затраченных усилий и вознаграждения.

Вопрос 40.

В модели мотивации Портера-Лоулера фигурируют элементы:

1. усилия;
2. затраты;
3. результаты;
4. удовлетворение;
5. вознаграждение.

Вопрос 41.

Заблаговременная подготовка всего, что необходимо для выполнения плана:

1. планирование;
2. прогнозирование;
3. контроль;
4. организация;
5. принятие решений.

Вопрос 42.

Отношение между частями и элементами организации определяет:

1. высшее руководство;
2. экономическая ситуация;
3. номенклатура выпускаемых изделий;
4. организационная структура;
5. этап жизненного цикла.

Вопрос 43.

Разновидности компонент организационной структуры:

1. линейные;
2. проектные;
3. обеспечивающие;
4. штабные;
5. матричные.

Вопрос 44.

Основные преимущества линейных структур управления:

1. единство распорядительства;
2. концентрация власти в руках высшего управления;
3. множество контактов с подчиненными;
4. согласованность действий;
5. оперативность;
6. высокие требования к высшему руководству.

Вопрос 45.

Совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой соподчиненности обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой подсистемами:

1. уровень управления;
2. структура управления;
3. правленческий персонал.

Вопрос 46.

Основные недостатки линейных структур управления:

1. единство распорядительства;

2. концентрация власти в руках высшего управления;
3. множество контактов с подчиненными;
4. согласованность действий;
5. оперативность;
6. высокие требования к высшему руководству.

Вопрос 47.

Процесс проектирования оргструктур включает этапы:

1. анализ оргструктур;
2. оценка эффективности оргструктур;
3. разработка принципов управления;
4. проектирование.

Вопрос 48.

Основные преимущества линейных структур управления:

1. единство распорядительства;
2. концентрация власти в руках высшего управления;
3. множество контактов с подчиненными;
4. согласность действий;
5. оперативность;
6. высокие требования к высшему руководству.

Вопрос 49.

Преимущества централизации управления:

1. высокий образовательный уровень лица, принимающего решение;
2. устранение дублирования работ;
3. протяженные линии коммуникаций;
4. согласованность принимаемых решений на всех уровнях управления;
5. исполнители отстранены от процесса принятия решения.

Вопрос 50.

Преимущества децентрализации управления:

1. решения принимаются быстро;
2. участие руководителей среднего звена в принятии решений;
3. принятие решений в условиях неполной информации;
4. создание условий профессионального роста менеджеров;
5. препятствие унификации правил и процедур работы.

Тестовые задания могут содержать более одного верного ответа

Критерии оценки:

Максимальная оценка за все тесты 20 баллов

- 15-20 баллов выставляется студенту, если он ответил на 80 -90% вопросов теста правильно;
- 8-14 баллов если ответил на 70—80% вопросов правильно;
- 4-7 балла если 60-70% ответов можно считать правильными;
- 0-3 балла при менее 60% правильных ответов.

Кейс-задача

Задача №1 Анализ организации компании (пример)

Компания «Apple»

AppleInc.— американская корпорация, производитель персональных и планшетных компьютеров, аудиоплееров, телефонов, программного обеспечения. Один из пионеров в области персональных компьютеров и современных многозадачных операционных систем с графическим интерфейсом.

Цель и миссия: «Apple стремится предложить лучшие компьютерные технологии студентам, учителям, людям творческих профессий и потребителям всего мира посредством своих инновационных аппаратных решений, программного обеспечения и сетевых приложений».

Миссия Apple включает в себя указание на потребителя, указание на продукт и на рынок, что делает ее эффективной, широко ориентированной и показывает цель компании.

Входы организации:

Кадровая политика:

Корпорация «Apple» предпочитает принимать на работу только преданных фанатов своей продукции. Оригинальная в своем роде кадровая политика корпорации «Apple» помогла компании собрать очень сильную команду разработчиков, дизайнеров, маркетологов и других специалистов, верных компании и готовых плодотворно трудиться на ее благо.

Результатом привлечения наиболее талантливых и преданных своей профессии и компании специалистов стало серьезное наращивание научно-технического потенциала корпорации «Apple». Так по состоянию на 16 октября 2012 года компания получила 5440 патентов, в том числе, изобретений (семизначный номер) — 4480 штуки, дизайнерских проектов (в номере буква D и шесть цифр) — 914 штук.

Анализ организационной культуры: **Восемь принципов корпоративной культуры Apple:**

- *Компания управляется инженерами, а не менеджерами*
Управление Apple полностью находится в руках инженеров. Большинство проектных групп очень небольшие, а во главе всегда стоят инженеры. Более того, все менеджеры компании являются инженерами Т.е. все люди в проектной группе хорошо разбираются в технологиях, что значительно облегчает и оптимизирует работу над продуктом.

- *Построена культура уважения между управленцами и сотрудниками компании.*
Поскольку все менеджеры – сами бывшие инженеры компании, существует сильная связь и взаимопонимание между ними и рядовыми сотрудниками.

- *Сотрудники вольны использовать и улучшать продукты компании.*
Все сотрудники вправе использовать новые продукты компании (которые можно купить со скидкой в фирменном магазине) и вносить предложения по их улучшению, обратившись непосредственно в проектную группу.

- Компания стимулирует рост сотрудников

Сотрудники компании привыкли выполнять задания, которые слегка выходят за рамки их способностей, но позволяют их развивать

- **Приоритет дэдлайнам**

Apple никогда не затягивает выход на рынок очередной новинки. Если качество какого-то компонента пока не соответствует стандартам компании, он просто изымается из готового продукта.

- Компания не делает ставку на отличия от конкурентов.

Apple не верит, что можно победить конкурентов, предлагая улучшение какой-то части их продукта. Компания вообще не фокусируется на том, что делают конкуренты, а создает принципиально новый продукт, который поднимает тот или иной сегмент на более высокий уровень и меняет статус-кво в индустрии. Бросать вызов трендам, а не следовать им – вот принцип компании.

- Компания нанимает на работу людей, влюбленных в Apple.

Каждый, кого нанимает компания, должен любить продукт компании и хотеть его делать.

- Соблюдение баланса между работой и личной жизнью

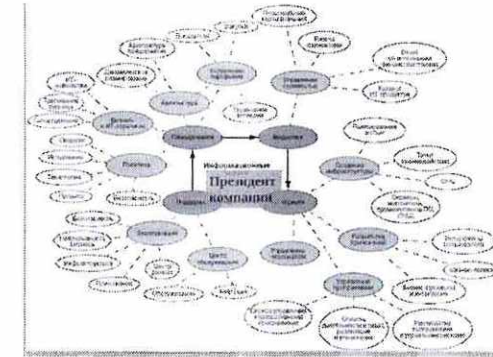
Компания делает сильный акцент на соблюдение баланса между работой и личной жизнью. Сотрудники компании много работают, но свободное время они могут проводить по своему усмотрению. Полная медицинская страховка, щедро организуемые в компании праздники на Рождество и День Благодарения и сама доброжелательная атмосфера компании делают работу в ней приятной для людей.

Организационная структура:

Организационная структура Apple – это своего рода паутина, которая наглядно иллюстрировала внутреннее устройство компании.

Фактически она не отличается от иерархий в других компаниях – есть руководитель, есть его заместители, работники среднего и первого звена. Каждый подчиняется человеку, стоящему выше.

В Apple нет демократии. Большинство распоряжений и основных решений делаются высшим руководством. В компании прилагаются согласованные усилия по избеганию принятия решения на «комитетах». Результатом является снижение влияния вспомогательных подразделений, что вместе с увеличением полномочий помогает привлекать и удерживать менеджеров, которые реально любят управлять.



Культура Apple направлена строго «сверху вниз»: любая попытка низов рационализации, стремления изменения или даже обсуждения лучшего способа сделать что-либо, строго порицается.

Выходы компании:

Эффективность менеджмента организации: Можно сделать вывод, что очевидные факторы оригинального образа действия «Apple»: прекрасный дизайн, привлекательные продукты в сочетании с ограниченным фирменным ассортиментом, редкостью самих магазинов и продуманным маркетингом не единственный секрет успеха. Глубинно же успех компании на розничном рынке кроется в не имеющей аналогов управленческой философии.

Эффективность маркетинга компании: Продукты бренда говорят сами за себя. Тексты и визуальные материалы предельно просты, списки функций, ценовая политика или дорогие спецэффекты встречаются нечасто.

Компания знает, что продукт продает себя сам, без помпы и церемоний. Используя лаконичный контент и простую рекламу, Apple продали уже более 15 000 000 000 единиц товара.

Логотип бренда — лучший пример этой простоты: силуэт надкушенного яблока, без слов, потому что они не нужны

Клиенты: За время существования бренда вокруг Apple сформировалось прочное фанатское сообщество, включающее людей всех возрастов и профессий: руководители, художники, музыканты, дизайнеры, специалисты, писатели, дети, подростки и пенсионеры. Это активное сообщество помогает продвигать продукт как среди постоянных, так и среди потенциальных клиентов.

Apple извлекает выгоду из рекомендаций и отзывов, оставляемых поклонниками. Компания знает, что служит элите из самых преданных пользователей, но их преданность — одна из главных движущих сил роста

Apple приложили огромные усилия, чтобы понять своих целевых покупателей, то, как они думают и говорят, их язык и привычки, предпочтения, антипатии и многое другое. Apple знает, как разговаривать с покупателями на их языке. На этом понимании строятся прочные связи с потенциальными и постоянными клиентами.

Прибыль:

Операционная прибыль	▼ \$60,024 млрд (2016 год) ¹¹
Чистая прибыль	▼ \$45,687 млрд (2016 год) ¹²

По видам продукции выручка распределилась следующим образом:

- iPhone — \$136,7 млрд (212 млн штук),
- iMac — \$22,8 млрд (18,5 млн штук),
- iPad — \$20,6 млрд (45,6 млн штук),
- услуги — \$24,3 млрд,
- другая продукция — \$11,1 млрд

Правила компании:

- Закон о защите прав потребителя
- Правила торговли
- Стандарты, Гости
- Пожарная безопасность
- Налоговые правила

Ресурсы:

• Финансовые: собственный капитал, активы, акционерный капитал, долговые обязательства.

• Производственные

• Человеческие: инженеры, работники, партнеры.

• Интеллектуальные: бренд, патенты, стандарты, , корпоративная репутация.

Задание

- Согласно аксиоме У.Р. Эшби на предприятии управляющий орган (система менеджмента) должен быть сложнее, чем объект управления.
- Применим данную аксиому на основе задачи.

• Согласно задаче, объект управления у нас содержит 6 кот.и 12 состояний, а офис состоит из 7 сотрудников, способных находиться в 10 разных состояниях. И возникает вопрос, справиться ли наш орган управления с данным объектом управления?

Задание может выполняться студентами как индивидуально, так и небольшими группами.

Для выполнения задания необходимо следующее:

1. Ознакомление с кейсовой задачей;
2. Определение проблемы;
3. Развитие кейса/Развитие управленческой ситуации.

3. Критерии оценки:

Максимальная оценка за все кейсы 20 баллов

- 10-20 баллов выставляется студенту, если он правильно решил кейс
- 5-9 баллов если ответил не полностью на все вопросы кейса

- 0-4 балла при отсутствии правильных выводов.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

1. Стили руководства организацией. Выбор стиля руководства.
2. Управление организационной культурой предприятия.
3. Выбор стратегии изменения организационной культуры.
4. Выбор стратегии развития фирмы.
5. Формирование команды для управления организацией.
6. Диагностика организационной культуры фирмы.
7. Выбор претендента на руководство организацией.
8. Управление организацией в нечеткой постановке.
9. Задача оценки достижимости цели организацией.
10. Градиентный алгоритм достижения цели.

Критерии оценки:

8-10 баллов выставляется студенту за участие в одном круглом столе, если он правильно и аргументированно обосновал решение;

- 5-7 баллов, если решение в целом правильное, но недостаточно аргументов с позиции менеджмента;
- 3-4 баллов за в целом близкое к правильному решению, но обоснования больше интуитивного порядка;
- 0-2 балла при неправильном, не обоснованном решении.

Комплект разноуровневых задач (заданий)

1 Задачи репродуктивного уровня

СТЭП-анализ ЗАО «ЛИК»

1. Цели, миссия и задачи предприятия

Цели ЗАО «ЛИК»

- **ВЫБОР:** сбалансированный ассортимент продукции – комплексные решения в области красоты с учетом новейших научных достижений, актуальных мировых трендов и с применением собственных разработок Компании.
- **ДОСТУПНОЕ КАЧЕСТВО:** продукция уровня мировых брендов по оптимальным ценам.
- **БИЗНЕС-ПОТЕНЦИАЛ:** широкие возможности сотрудничества – экономия для потребителей, высокий доход с продаж, построение надежного бизнеса путем развития дистрибьюторской сети, а также открытия собственного центра обслуживания.

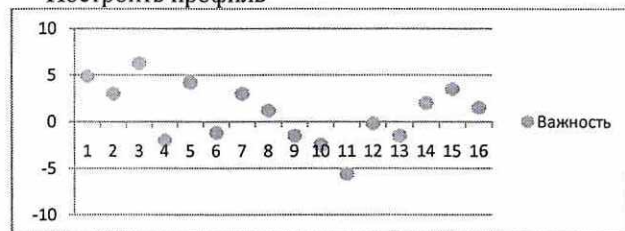
Миссии ЗАО «ЛИК»

1						
2						
3						
...						
...						
...						
n						

Качественная и балльная оценка:

- 1-очень слабое влияние
- 3 – слабое
- 5- существенное
- 7- значительное
- 9- высокое

Построить профиль



Сделать выводы по профилю и таблице, заполнить следующие таблицы

Мои сильные и слабые стороны

Сильные стороны (+)	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень

Слабые стороны (-)			

Шкала оценок:

1. Низкий уровень - оценки от 0 до 3 (0,1,2,3)
2. Средний уровень - оценки от 4 до 6 (4,5,6)
3. Высокий уровень - оценки от 7 до 9 (7,8,9)

Сформулировать стратегические действия для улучшения слабых сторон.

3 Задачи творческого уровня *Расширенный SWOT анализ на примере ОА «Титан»*

ЭТАП 1 1. Цели, миссия и задачи предприятия

Цели ОА «Титан» обеспечение безопасности объекта, обслуживающего персонала, посетителей;предотвращение предпосылок краж, разбойных нападений и грабежей.

Миссия ОА «Титан»

Миссия нашей организации- предоставление высококачественных услуг в сфере безопасности и лидерское участие в развитии конкурентоспособного, динамичного, профессионального рынка услуг в сфере обеспечения безопасности ведения бизнеса.

Задачи ОА «Титан»:

- -Обеспечение личной охраны с представлением телохранителей, водителей –телохранителей
- - Обеспечение комплексной безопасности различных объектов, таких, как производственные, складские помещения, офисные, торговые центры, строительные объекты, коттеджные поселки, автосалоны, рестораны, развлекательные центры и т.д.

Задание.

1. Для данной организации нужно построить расширенный SWOT – анализ и сформулировать стратегию дальнейшего развития.

Применяя этот метод, удастся установить линии связи между силой и слабостью, внешними угрозами и возможностями. Такие связи в дальнейшем используются для разработки стратегии.

2. Определить факторы внешней (возможности/угрозы) и внутренней (сильные/слабые стороны) среды.

3. Построить матрицуSWOT

4. Заполнить матрицу SWOT стратегическими действиями.

5. Провести логический анализ и упорядочивание действий (качественная стратегия). (таблица)

		Возможности (O)		Угрозы (T)	
Сильные стороны (S)					
Слабые стороны (W)					

6. Дать количественные оценки эффективности действий (таблица)

	1	2	3	4	Σ	1	2	3	4	Σ
1										
2										
3										
4										
Σ										
1										
2										
3										
4										
Σ										

7. Определить стратегическую позицию фирмы на рынке



8. Определить стратегии фирмы

B	Горизонтальная диверсификация	Расширение товарной зоны	Укрепление рыночной позиции
C	Стратегия выпуска нового изделия	Упрочнение Рыночной позиции	Расширение структуры рынка и использование рыночных возможностей
H	Стратегия сокращения рынка	Увеличение рынка на основе улучшения управления	Улучшения развития продуктов

9. Сделать выводы.

Критерии оценки:

Максимальная оценка за решение всех комплектов задач – 40 баллов

- 25-40 баллов выставляется студенту, если он выполнил исследование и получил обоснованные и представляющие интерес результаты;
- 15-24 балл, если есть результаты, но не все требования к ним выполнены (достаточность выборки, корректность использования инструментария);
- 8-14 баллов при наличии поверхностного подхода, но в то же время наличии результатов;
- 0-7 баллов при отсутствии результатов.

Тематика рефератов

1. Организационный анализ предприятия. Применение методики SADT(на примере).
2. Организационная доктрина менеджмента и ее применение на практике.
3. Суть закона необходимого разнообразия.
4. Уровень организации предприятия и его показатели эффективности.
5. Статика и динамика организационных процессов.
6. Методы оценки к.п.д. организаций.
7. Оценка эффективности функционирования организации.
8. Основные законы функционирования организаций.
9. Соотношение неопределенности в работе организаций
10. Типы организаций и их особенности.
11. Законы эволюционной сложности.
12. Зависимость эффекта работы организации от характеристик ЛПР.
13. Проверка аксиомы Эшби для конкретного предприятия.

Критерии оценки:

Максимальная оценка за реферат 10 баллов

- 8-10 баллов выставляется студенту, если он подготовил содержательный реферат с высоким уровнем оригинальности материала;

- 5-7 баллов выставляется студенту, если он подготовил содержательный реферат, но часть материалов скопирована;
- 3-4 баллов при существенной части скопированных материалов и наличии достаточно содержательного материала.
- 0-2 баллов при скопированных материалах и низком уровне включенного в реферат материала.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 3 (два вопроса из списка вопросов к экзамену и одна задача из раздела «комплект разноуровневых задач (заданий)

Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена.

Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Приложение 2

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия;

В ходе лекционных занятий рассматриваются основные теоретические вопросы функционирования организаций и формулируются элементы знаний и предметная область управления организацией, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки решения задач организации управления, проведения организационной экономической и финансовой диагностики предприятия, определения типа адекватной для организации структуры управления, организации эффективного функционирования предприятия.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент может:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций по предложенному преподавателем электронной учебнику или виртуальной обучающей среде;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом тестирования и решения разноуровневых задач. В ходе самостоятельной работы каждый студент может прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Методические рекомендации по написанию реферата, требования к оформлению

Порядок подготовки реферата:

- изучение требований программы дисциплины;
- формулировка цели и задач практического занятия;
- разработка плана проведения практического занятия;
- подбор заданий и вопросов для проведения занятия;
- обеспечение практического занятия методическими материалами, техническими средствами обучения;
- определение методов, приемов и средств поддержания интереса, внимания, стимулирования творческого мышления студентов.

Реферат должен быть нацелен на получение навыков и применения методов теории организации.

1. Вводная часть:

- сообщение темы и цели;
- обобщение теоретических знаний, необходимых для освоения материала.

2. Основная часть:

- разработка плана проведения занятия;
- обзор методов решения практических задач;
- решение практической задачи преподавателем и студентами, анализ материалов презентации, заслушивание докладов и эссе;
- ответы докладчиков и обсуждение проблемных вопросов.

3. Заключительная часть:

- обобщение и систематизация полученных результатов;
- подведение итогов практического занятия и оценка работы студентов.

Реферат должен быть набран на компьютере (шрифт Times - NewRoman, размер - 14; интервал - 1,5; поля: слева - 2 см, справа - 2 см, сверху и снизу - по 2 см), и правильно оформлен.