

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры менеджмента
и государственного и
муниципального управления
Протокол № 10 от 24.05.2023 г.

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.О.22 Теория организации
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль):	Управление персоналом организации
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат экономических наук, доцент Чиркова Т. В.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель освоения дисциплины:

формирование конкретных знаний в области теории и практики управления для повышения уровня понимания процессов, происходящих в организационных системах различных видов.

Задачи дисциплины:

- овладеть основным понятийным аппаратом в области теории организации;- усвоить основные законы и принципы построения и функционирования различных организационных систем;- научиться применять методы научной организации труда и организационного проектирования;- овладеть методами прогнозирования развития социально- экономических и организационных процессов в объектах управления и оценки их состояния.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющих ресурсы и ограничений	УК-2.1 Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения	Наименование категории (группы) компетенций: «Разработка и реализация проектов»
	УК-2.2 Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ	
	УК-2.3 Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах	
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Наименование категории (группы) компетенций: «Командная работа и лидерство»
	УК-3.2 Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личного, образовательного и профессионального роста	
	УК-3.3 Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1.1 Знает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, основы российского законодательства в части работы с персоналом для решения профессиональных задач.	-
	ОПК-1.2 Умеет решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе знаний теоретических положений экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, основ российского законодательства в части работы с персоналом.	
	ОПК-1.3 Способен использовать основы экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий, основ российского законодательства в части работы с персоналом для успешного выполнения профессиональной деятельности.	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения	Знает способы решения типичных задач и критерии оценки ожидаемых результатов; основные методы контроля выполнения задач
УК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ	Умеет оценивать соответствие способов решения задач поставленной цели проекта; соотносить ресурсы и ограничения в решении задач
УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах	Владеет способностью планировать решение задач в зоне своей ответственности с учетом действующих правовых норм; способностью представлять результаты проекта и обосновывать возможности их практического использования
УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Знать характеристику современных технологий взаимодействия, с учетом основных закономерностей индивидуального развития, социальных и культурных различий, особенностей социализации личности
УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	Умеет организовывать и управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия
УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Владеет методами и приемами организации и управления ситуациями общения, сотрудничества, с учетом возрастного и индивидуального развития, социальных и культурных различий его участников
ОПК-1.1. Знает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, основы российского законодательства в части работы с персоналом для решения профессиональных задач.	Знает основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности
ОПК-1.2. Умеет решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе знаний теоретических положений экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, основ российского законодательства в части работы с персоналом.	Умеет использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук
ОПК-1.3. Способен использовать основы экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий, основ российского законодательства в части работы с персоналом для успешного выполнения профессиональной деятельности.	Владеет навыками применения инструментальных экономико-математического моделирования для постановки и решения типовых задач выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ОПК-1.1 УК-2.1 УК-3.1	ОПК-1.2 УК-2.2 УК-3.2	ОПК-1.3 УК-2.3 УК-3.3
1	Значение организации и ее место в системе научных знаний	УК-2 УК-3 ОПК-1	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ОПК-1.1 УК-2.1 УК-3.1	ОПК-1.2 УК-2.2 УК-3.2	ОПК-1.3 УК-2.3 УК-3.3
2	Организационные системы	УК-2 УК-3 ОПК-1	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
3	Социальная организация как сложная система	УК-2 УК-3 ОПК-1	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №3 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №2 (20)
4	Хозяйственные организации как структурные элементы производственной сферы общества	УК-2 УК-3 ОПК-1	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №3 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №2 (20)
5	Внешняя и внутренняя среда организации	УК-2 УК-3 ОПК-1	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №4 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
6	Законы существования и развития	УК-2 УК-3 ОПК-1	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №4 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №2 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Тема 1: Значение организации и ее место в системе научных знаний Теория организации и её место в системе научных знаний. Теоретические предпосылки организации социальных систем. Общее и специфическое в теории организации. Организация и управление.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Значение организации и ее место в системе научных знаний. Источники формирования теоретического знания в области организации.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 2: Организационные системы Понятие и классификация систем. Иерархия систем. Признаки сложности систем. Организация как система. Система организации и организационная система. Организационные отношения, виды организационных отношений. Межорганизационные и внутриорганизационные отношения.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Организационные системы. Организационные задачи</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Социальная организация как сложная система Социальная организация. Виды социальных организаций. Сочетание объективного и субъективного в социальной организации. Формальная и неформальная организации. Роль руководителя в социальной организации.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Пути группового взаимодействия и организация выполнения работ. Взаимосвязь организации и управления в социальных системах.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 4: Хозяйственные организации как структурные элементы производственной сферы общества Общие понятия хозяйственной организации. Организационно-правовые формы организаций. Цели и задачи управления хозяйственной организацией. Организация управления производством.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Конкуренция и выживаемость производственно - хозяйственных организаций. Специфика российских промышленных организаций</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
Лабораторная работа: -
Тема 5: Внешняя и внутренняя среда организации Основные характеристики внешней среды: взаимосвязанность факторов внешней среды, сложность, подвижность, неопределенность. Виды внешней среды. Среда прямого воздействия и среда косвенного воздействия. Задачи организации по отношению к внешней среде. Внутренняя среда организации: цели, структура, задача, технология, люди.
Практические занятия/самостоятельная работа: Внешняя и внутренняя среда организации. Взаимосвязанность внутренних переменных, системная модель
Лабораторная работа: -
Тема 6: Законы существования и развития Закон синергии. Закон информированности – упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа. Закон развития. Законы композиции и пропорциональности.
Практические занятия/самостоятельная работа: Законы существования и развития. Особенности закономерностей в социальных системах.
Лабораторная работа: -
Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 2
Аудиторные занятия (АЗ):	72	72
Лекционные занятия (Лек)	36	36
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	36	36
Самостоятельная работа студента (СР)	65	65
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	65	65
Контроль самостоятельной работы (КСР)	7	7
Контактная работа (КоР)	79	79
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	180/5	180/5

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Значение организации и ее место в системе научных знаний	2	6	6	0	10	6
2	Организационные системы	2	6	6	0	10	6
3	Социальная организация как сложная система	2	6	6	0	10	6
4	Хозяйственные организации как структурные элементы производственной сферы общества	2	6	6	0	10	6
5	Внешняя и внутренняя среда организации	2	6	6	0	12	6
6	Законы существования и развития	2	6	6	0	13	6
Итого:			36	36	0	65	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 3
Аудиторные занятия (АЗ):	12	12
Лекционные занятия (Лек)	6	6
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	6	6

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 3
Самостоятельная работа студента (СР)	151	151
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	151	151
Контроль самостоятельной работы (КСР)	8	8
Контактная работа (КоР)	20	20
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	180/5	180/5

* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Значение организации и ее место в системе научных знаний	3	2	0	0	24	6
2	Организационные системы	3	0	2	0	25	6
3	Социальная организация как сложная система	3	2	0	0	25	6
4	Хозяйственные организации как структурные элементы производственной сферы общества	3	0	2	0	25	6
5	Внешняя и внутренняя среда организации	3	2	0	0	25	6
6	Законы существования и развития	3	0	2	0	27	6
Итого:			6	6	0	151	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 2
Аудиторные занятия (АЗ):	20	20
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа студента (СР)	118	118
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	118	118
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6
Контактная работа (КоР)	26	26
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	180/5	180/5

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Значение организации и ее место в системе научных знаний	2	2	2	0	14	6
2	Организационные системы	2	2	2	0	16	6
3	Социальная организация как сложная система	2	2	2	0	16	6
4	Хозяйственные организации как структурные элементы производственной сферы общества	2	2	2	0	20	6
5	Внешняя и внутренняя среда организации	2	0	2	0	22	6
6	Законы существования и развития	2	0	2	0	30	6
Итого:			8	12	0	118	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Кузнецов Ю. В., Мелякова Е. В. - Санкт-Петербургский государственный университет (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 351 с. - ISBN 978-5-534-02949-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/teoriya-organizacii-510680>

2. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ 2-е изд. Учебник и практикум для вузов / Под ред. Латфуллина Г.Р., Громовой О.Н., Райченко А.В. - Государственный университет управления (г. Москва), 2023 г. - 156 с. - ISBN 978-5-534-01187-6 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/teoriya-organizacii-511887>

3. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ. Учебник и практикум для вузов / Попова Е. П., Решетникова К. В. - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва), 2023 г. - 338 с. - ISBN 978-5-534-00766-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/teoriya-organizacii-510862>

Дополнительная литература:

1. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для вузов / Мардас А. Н., Гуляева О. А. - Петербургский государственный университет путей сообщения (г. Санкт-Петербург); Санкт-Петербургский государственный университет (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 139 с. - ISBN 978-5-534-06344-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/teoriya-organizacii-513011>

2. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. МЕТОДОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для вузов / Фролов Ю. В. - Московский городской педагогический университет (г. Москва), 2023 г. - 116 с. - ISBN 978-5-534-09522-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/teoriya-organizacii-i-organizacionnoe-povedenie-metodologiya-organizacii-513927>

3. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ. Учебник для вузов / Русецкая О. В., Трофимова Л. А., Песоцкая Е. В. - Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 391 с. - ISBN 978-5-9916-8402-6 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/teoriya-organizacii-510562>

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Антивирусное программное обеспечение
2. LMS Moodle
3. Операционная система
4. Вебинарная платформа
5. Пакет прикладных офисных программ

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная

база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный

2. Электронно-библиотечная система СПБУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный

3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный

4. eLibrary.ru : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный

5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arch.neicon.ru. - Текст: электронный

6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный

7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный

8. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный

9. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru>. - Текст: электронный

10. HR-tv.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://thehrd.ru/>. - Текст: электронный

11. Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>. - Текст: электронный

12. Delo-pro.ru: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://delo-pro.ru>. - Текст: электронный

13. Executive.ru: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.e-executive.ru>. - Текст: электронный

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет					
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично	
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

Доклад, сообщение/Реферат №1

1. Организация как система. Системный анализ функционирования.
2. Проблемы эффективности функционирования организации.
3. Анализ особенностей социально-экономических организаций.
4. Анализ системы управления организацией (состав, структура, особенности).
5. Анализ функционального содержания организации.
6. Проблемы разработки функциональной структуры организации.
7. Анализ условий оптимального построения функциональной системы управления.
8. Проблемы использования ФСА как инструмента исследования организационных структур

управления.

9. Проблемы построения оптимальной бюджетной системы организации.
10. Анализ финансовой устойчивости организации.
11. Проблемы управления инвестиционным процессом в организации.
12. Анализ процессов формирования самоорганизации и самоуправления в организации.
13. Анализ условий действия законов синергии, самосохранения и развития.
14. Анализ условий действия законов информированности-упорядоченности, анализа и синтеза, композиции и пропорциональности.
15. Анализ организационно-экономических основ устойчивого функционирования организации.
16. Проблемы управления персоналом организаций.
17. Проблемы управления занятостью в организации.
18. Анализ организации в системе социальной защиты населения.
19. Анализ принципов формирования организационных систем.
20. Информационные технологии в управлении организацией.
21. Структура группы.
22. Система управления организации.
23. Социальная организация.
24. Планирование организационных систем.
25. Исследование операций.
26. Проблемы сочетания формального и неформального в социальной организации.
27. Теория организации в системе наук.
28. Теория организации и системный анализ фирмы.
29. Сравнительный анализ теорий организации в американской и европейской литературе.
30. Структура управления фирмы (на примере...)
31. Совершенствование оргструктуры (на примере...)
32. Совершенствование процесса принятия управленческих решений.
33. Управление группами.
34. Совершенствование системы менеджмента на предприятии.
35. Технологический процесс и его составные элементы.
36. Сущность функционирования организации как управленческого объекта.
37. Характерные особенности оперативного планирования в единичном и мелкосерийном производстве.
38. Производственный цикл и его структура.
39. Принципы планирования промышленного производства.
40. Специализация производства и ее формы.
41. Показатели качества продукции и их виды.
42. Производственная мощность и определяющие ее факторы.
43. Типы производств.
44. Стили руководства.
45. Организационный эффект. Синергия.
46. Кооперирование производства и его формы.
47. Методы планирования.

Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1

Задание: Внимательно прочитайте кейс 1 «Упадок Yahoo». Ответьте на вопросы:

1. Составьте список проблем организации, с которой она столкнулась
2. Охарактеризуйте причины, вызвавшие эти проблемы
3. Какие рекомендации по выходу организации из кризиса в отношении изменения структуры вы

могли бы сформулировать

4. Что означает в данном контексте антикорпоративный стиль управления компанией? В чем состоят его недостатки?

5. Какие трудности можно ожидать в Yahoo в ближайшей перспективе? С каким этапом развития структуры могут быть связаны проблемы организации, какие в кейс есть подтверждение этому?

6. На что была направлена проведенная Терри Семелом реорганизация? На какие именно социальные процессы, отношения, климат она повлияла?

7. Охарактеризуйте особенности внешней среды, в которой действует компания. Как эти характеристики среды, ее развитие повлияли на структуру организации?

8. Предположите, как влияет эта внешняя среда на структуру жизни разных подразделений внутри организации

9. Предложите свои варианты кейсов по теме «Дифференциальные уравнения первого порядка». Кейс «Упадок Yahoo».

Все началось в 1994 году, когда Джерри Янг (Jerry Yang) и Дэвид Фило (David Filo) два выпускника Стэнфордского университета, разработали одну из первых поисковых систем, облегчающих поиск нужной информации. Сначала это было их хобби, и программа работала в рамках университетского городка. Поощряемые растущей популярностью услуги, они быстро превратили свое увлечение в бизнес, назвали свое дело Yahoo!, наняли несколько студентов Стэнфорда, не жалевших времени на то, чтобы бизнес встал на ноги.

Рост компании был быстрым, но оба ее основателя Янг и Фило не хотели заниматься ее делами, предпочитая собственно технологию. В 1995 году пост генерального исполнительного директора занял Тим Кугл (Tim Koogle). При нем прибыль компании, осуществлявшей автоматический сбор данных и имеющей специальное оборудование, достигла 400 млн. долларов.

Имея шестерых сотрудников, включая Кугла, опытного в бизнесе, Yahoo! взлетела подобно ракете и стала обладателем одного из известнейших брендов в Интернете. Шестеро сотрудников быстро превратились в тысячу, а затем в три тысячи, Yahoo! покупала малые компании везде, где только можно. Проблема заключалась в том, что компания работала так, как будто она по-прежнему находилась на стадии предпринимательства.

Генеральный директор Тим Кугл много сделал для сплочения людей на базе единого мировоззрения, однако он легко и естественно воспринял антикорпоративный стиль управления компанией и не смог внедрить формальных систем, необходимых для контроля за быстрорастущей организацией. Более того, внешние наблюдатели говорят, что основная проблема Yahoo! - это неспособность менеджеров компании делегировать свою власть, «Банда шестерых», нанятых компанией самыми первыми, превратилась в некий секретный клуб, в который больше никто не может проникнуть. Большинство топ-менеджеров, попавших в компанию в результате поглощения малых фирм, в итоге ее покинули. То же самое происходит и среди менеджеров среднего звена, которых не устраивает невозможность принимать решения и самостоятельно действовать без одобрения «сверху». «Невозможно управлять компанией, имеющей три тысячи сотрудников и двухмиллиардные прибыли, командой из четырех-пяти менеджеров, - сказал Билл Бишоп (Bill Bishop), сооснователь и вице-президент компании CBS Marketwatch Inc., один из рекламодателей Yahoo!. - Такая схема не работает».

Yahoo! угасает так же быстро, как и возникла. Антиуправленческий стиль управления хорошо работал пока экономика переживала подъем и новые интернет-компании, нуждавшиеся в рекламных услугах Yahoo!, появлялись каждый день. Когда же компания столкнулась с проблемами «старой экономики», она стала по-настоящему страдать от утраченных талантов опытных менеджеров. В начале 2001 года Тим Кугл ушел с поста генерального директора (оставаясь при этом председателем), дав возможность кому-нибудь другому помочь компании справиться с ее проблемами. Терри Семел, раньше работавший в Warner Brothers, вошел в совет компании в качестве генерального директора в мае 2001 года.

Семел быстро установил формальные правила и системы контроля, наделил полномочиями новых многочисленных менеджеров, пришедших в компанию вместе с ним, и внес в

организацию, раздираемую внутренними распрями, здоровое дисциплинарное начало. Хотя многих старых сотрудников не радуют более бюрократический стиль, изменения, проведенные Семелом, весьма существенно повлияли на продажи и прибыли компании. Основатели Yahoo! Янг и Фило, по-видимому, с явной готовностью приняли помощь и одобрили управление компанией более твердой рукой.

«До настоящего времени, (Yahoo!) прекрасно работала в климате, сложившемся в начале ее деятельности, - сказал Семел. – Однако времена меняются, меняется и сама компания». Семел стабилизировал Yahoo! и помог ей перейти на новую стадию жизненного цикла - стадию формализации. Посмотрим, сможет ли он помочь процветанию компании на стадии зрелости.

Задание (выполнить письменно): изучив материалы кейс-стади, охарактеризуйте ситуацию в формате нижеприведенной таблицы.

Yahoo

1. Стадия жизненного цикла организации
2. Какие признаки указывают на эту стадию жизненного цикла
3. Охарактеризуйте характер формализации организации, степень бюрократизации
4. В чем может состоять оптимистический сценарий развития организации
5. В чем может состоять пессимистичный сценарий развития организации

Собеседование, опрос/Контрольная работа №1

Выполнить диагностику организационной структуры предприятия по данным таблицы. Выбрать тип организационной структуры предприятия с помощью матрицы при таких условиях: минимальный размер прибыли – 2 млн. ден. ед., очень хорошо – 6 баллов, хорошо – 4 балла, удовлетворительно – 2 балла, достаточно – 0 баллов. Исходные данные для диагностики организационной структуры предприятия представлены в таблице.

Таблица – исходные данные для расчета

Тип организационной структуры	Валовая выручка, тыс. ден. ед.	Производственные расходы, тыс. ден. ед.	Возможность увеличения продуктовой программы	Эффективное использование ресурсов	Возможность карьерного роста	Пригодность структуры
Коэффициент значимости			1,4	1,2	1,3	1,1
Существующая	5290	3930	уд.	дост.	дост.	уд.
Функциональная	8360	5620	Уд.	Хор.	Хор.	Дост.
Линейная	8830	6940	Дост.	Хор.	Уд.	Уд.
Региональная	6250	4810	Хор.	Уд.	Уд.	Дост.
Матричная	6670	4500	Дост.	Хор.	Хор.	Хор.
Дивизиональная	8800	5720	Уд.	Уд.	Хор.	Дост.
Продуктовая	6610	4670	Дост.	Хор.	Уд.	Дост.

Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №2

Цель: Исследовать принципы организации и в частности принципы рационализации на конкретном примере.

Задание:

1. Внимательно прочитайте кейс 3 «Непосвященный».
2. Ответьте на риторический вопрос, заданный в конце кейса.

3. Какие варианты выхода из проблемной ситуации вы предложите?

Кейс «Непосвященный».

В компанию «Аленький цветочек» руководством холдинга был назначен новый генеральный директор. После ухода предыдущего обстановка в компании накалилась, слухи и самые невероятные прогнозы плодились с фантастической скоростью, поэтому явления нового первого лица все ждали с нетерпением. Но если рядовой персонал надеялся на лучшее, то топ-менеджеров одолевали сильные сомнения: господин Иванов в их отрасли не отработал ни дня, значит, с ее спецификой не знаком. Как же он будет работать?

Первое же совещание подтвердило самые худшие опасения: Иванов был вызывающе некомпетентен, а учиться, судя по всему, был не готов. Команда топов, которые были настоящими профессионалами в своем деле, мягко говоря, была озадачена. Позже озадаченность сменилась растерянностью, в которой они и пребывают до сего дня. То ли нужно тратить время, нервы и силы и объяснять генеральному директору азбучные истины, то ли стоит немного подождать, пока он сам уйдет. Все, что предлагают Иванову подчиненные, он отмахивается, так как ему все непонятно и до этого он делал по-другому. Его распоряжения достойны рубрики «Рога и копыта» в журнале «Крокодил», так как они просто абсурдны. Топы начали задумываться, а стоит ли ограничиваться двумя вариантами решения этой задачи? Может быть, выбрать третий и просто уйти?

1. Что делать в данной ситуации, потому что не только топ-менеджеры, но и другие сильные кадры работать под началом такого генерального директора не хотят?

Доклад, сообщение/Реферат №2

1. Организация как система. Системный анализ функционирования.
2. Проблемы эффективности функционирования организации.
3. Анализ особенностей социально-экономических организаций.
4. Анализ системы управления организацией (состав, структура, особенности).
5. Анализ функционального содержания организации.
6. Проблемы разработки функциональной структуры организации.
7. Анализ условий оптимального построения функциональной системы управления.
8. Проблемы использования ФСА как инструмента исследования организационных структур управления.
9. Проблемы построения оптимальной бюджетной системы организации.
10. Анализ финансовой устойчивости организации.
11. Проблемы управления инвестиционным процессом в организации.
12. Анализ процессов формирования самоорганизации и самоуправления в организации.
13. Анализ условий действия законов синергии, самосохранения и развития.
14. Анализ условий действия законов информированности-упорядоченности, анализа и синтеза, композиции и пропорциональности.
15. Анализ организационно-экономических основ устойчивого функционирования организации.
16. Проблемы управления персоналом организаций.
17. Проблемы управления занятостью в организации.
18. Анализ организации в системе социальной защиты населения.
19. Анализ принципов формирования организационных систем.
20. Информационные технологии в управлении организацией.
21. Структура группы.
22. Система управления организации.

23. Социальная организация.
24. Планирование организационных систем.
25. Исследование операций.
26. Проблемы сочетания формального и неформального в социальной организации.
27. Теория организации в системе наук.
28. Теория организации и системный анализ фирмы.
29. Сравнительный анализ теорий организации в американской и европейской литературе.
30. Структура управления фирмы (на примере...)
31. Совершенствование оргструктуры (на примере...)
32. Совершенствование процесса принятия управленческих решений.
33. Управление группами.
34. Совершенствование системы менеджмента на предприятии.
35. Технологический процесс и его составные элементы.
36. Сущность функционирования организации как управленческого объекта.
37. Характерные особенности оперативного планирования в единичном и мелкосерийном производстве.
38. Производственный цикл и его структура.
39. Принципы планирования промышленного производства.
40. Специализация производства и ее формы.
41. Показатели качества продукции и их виды.
42. Производственная мощность и определяющие ее факторы.
43. Типы производств.
44. Стили руководства.
45. Организационный эффект. Синергия.
46. Кооперирование производства и его формы.
47. Методы планирования.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №2

Фирма «А» планирует выйти на рынок с товаром, который уже предлагается двумя потенциальными конкурентами «В» и «С». Оценить уровень маркетингового потенциала фирмы «А» по сбыту товара, если максимально возможный уровень маркетингового потенциала составляет 5 баллов. Определить конкурентную позицию фирмы «А» на рынке относительно фирм «В» и «С». Известно, что маркетинговый потенциал фирмы «В» составляет 4,4 балла, а маркетинговый потенциал фирмы «С» составляет 3,2 балла. В таблице приведены исходные данные для определения маркетингового потенциала фирмы «А».

Таблица – Исходные данные для расчета

Составляющие маркетингового потенциала (составляющие конкурентоспособности)	км _{пi}	Р _{мпi}
1. Качество продукции	0,20	4
2. Цена продажи единицы продукции	0,40	5
3. Рекламные мероприятия	0,15	5
4. Уровень сервисного обслуживания	0,20	3
5. Расходы на эксплуатацию продукции	0,05	4

где: км_{пi} – коэффициент значимости для i-й составляющей маркетингового потенциала (удельный вес);

Р_{мпi} – рейтинг i-й составляющей маркетингового потенциала, баллы.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №3

Выполнить диагностику корпоративной культуры предприятий. Карта экспертной оценки силы культуры управления предприятий представлена в таблице.

Таблица – исходные данные для расчета

Элементы культуры	Предприятие №1	№2	№3	№4	№5
	1	2	3	4	5
Культура управления	1	2	3	4	5
Стиль управления	3	2	4	5	5
Уровень централизации власти	3	2	4	5	3
Степень эффективности системы мотивации	4	3	4	2	3
Профессиональная подготовка руководителей	4	3	5	3	4
Система карьерного продвижения	2	4	5	2	3
Система наследственности стиля руководства	2	2	4	3	4
Уровень компетентности руководителей	4	3	3	1	2
Степень привлечения работников к принятию решений	1	4	5	3	4
Имидж лидера	1	1	5	2	3

Собеседование, опрос/Контрольная работа №4

Выполнить диагностику корпоративной культуры предприятий. Карта экспертной оценки силы культуры управления предприятий представлена в таблице.

Таблица – Исходные данные для расчета

Элементы культуры	Предприятие №1	№2	№3	№4	№5	Коэффициент значимости
	1	2	3	4	5	6
Культура условий труда	1	5	4	2	2	0,10
Культура управления	2	4	3	1	2	0,15
Культура производства	3	3	2	2	1	0,10
Культура персонала	4	4	1	1	3	0,15
Культура коммуникаций	5	5	3	2	2	0,07
Культура взаимоотношений контрагентами	3	4	2	1	4	0,08
Культура инноваций	2	5	4	3	1	0,09
Культура организации труда	1	4	3	4	3	0,07
	1	2	3	4	5	6
Культура социального обеспечения	4	5	1	2	1	0,09
Экономическая культура	2	5	2	1	4	0,10

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: экзамен

Примерный перечень теоретических вопросов к экзамену: Вопрос №1

1. Теория организации: сущность, предмет и задачи курса.
2. Организация как социально-экономическая система.
3. Типы организаций. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации
4. Характеристика направлений классической теории организации.
5. Характеристика современных направлений теории организации.
6. Черты и свойства организаций.
7. Внутренняя среда организации и ее характеристики.
8. Внешняя среда организации – и ее характеристики.
9. Жизненный цикл организации и характеристика его основных этапов.
10. Законы функционирования и развития организации.
11. Механизм действия и механизм использования объективных и субъективных законов.
12. Закон синергии.
13. Закон информированности – упорядоченности.
14. Закон самосохранения.
15. Закон единства анализа и синтеза.
16. Закон развития. Основные этапы жизненного цикла организации.
17. Закон пропорциональности, соотносительности и композиции.
18. Специфические законы социальной организации.
19. Структура организации и характеристика факторов, формирующих ее.
20. Централизация и децентрализация в системе управления организацией.
21. Формирование и функционирование горизонтальных связей в организации.
22. Механистические (бюрократические) организационные структуры
23. Органистические (адаптивные) структуры организации (проектные и матричные) и др.
24. Реорганизация организации: этапы и методы управления.
25. Понятие “хозяйственная организация”. Классификация хозяйственных организаций.
26. Общества, их характеристики и особенности.
27. Товарищества, их характеристики и особенности.
28. Холдинги как организационная форма хозяйственных организаций

Примерный перечень практических заданий к экзамену: Вопрос №2

1. Разработайте и обоснуйте возможные приоритетные официальные и оперативные цели компании на этапе создания.
2. Разработайте и обоснуйте возможные приоритетные официальные и оперативные цели компании на этапе роста.
3. Разработайте и обоснуйте возможные приоритетные официальные и оперативные цели компании на этапе зрелости.
4. Разработайте и обоснуйте возможные приоритетные официальные и оперативные цели компании на этапе упадка.
5. Постройте линейную структуру управления организацией с численностью 30 человек (сфера деятельности на выбор), определите ответственность и полномочия на всех

- уровнях управления.
6. Постройте функциональную структуру управления организацией с численностью 50 человек (сфера деятельности на выбор), определите ответственность и полномочия на всех уровнях управления.
 7. Постройте линейно-функциональную структуру управления организацией с численностью 100 человек (сфера деятельности на выбор), определите ответственность и полномочия на всех уровнях управления.
 8. Постройте матричную структуру управления организацией с численностью 70 человек (сфера деятельности на выбор), определите ответственность и полномочия на всех уровнях управления.
 9. Постройте дивизиональную структуру управления организацией с численностью 200 человек (сфера деятельности на выбор), определите ответственность и полномочия на всех уровнях управления.
 10. Предложите план мероприятий по интеграции коллектива организации.
 11. Опишите элементы организационной культуры, которые вы хотели бы создать в организации для эффективного управления.
 12. Постройте дерево целей для своих учебных задач на год.
 13. Выберите организационно-правовую форму хлебозавода, обоснуйте свой выбор.
 14. Выберите организационно-правовую форму заправочной станции, обоснуйте свой выбор.

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №1 Теоретический вопрос (проверяет знания («знать»), сформированные дисциплиной)	УК-2 УК-3 ОПК-1	Знает способы решения типичных задач и критерии оценки ожидаемых результатов; основные методы контроля выполнения задач Знать характеристику современных технологий взаимодействия, с учетом основных закономерностей индивидуального развития, социальных и культурных различий, особенностей социализации личности Знает основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности	40

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №2 Практическое задание (проверяет умения («уметь»), проверяет практические навыки («владеть»), сформированные дисциплиной)	УК-2 УК-3 ОПК-1	<p>Умеет оценивать соответствие способов решения задач поставленной цели проекта; соотносить ресурсы и ограничения в решении задач</p> <p>Владеет способностью планировать решение задач в зоне своей ответственности с учетом действующих правовых норм; способностью представлять результаты проекта и обосновывать возможности их практического использования</p> <p>Умеет организовывать и управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия</p> <p>Владеет методами и приемами организации и управления ситуациями общения, сотрудничества, с учетом возрастного и индивидуального развития, социальных и культурных различий его участников</p> <p>Умеет использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук</p> <p>Владеет навыками применения инструментальных экономико-математического моделирования для постановки и решения типовых задач выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления</p>	60