

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Направление и направленность (профиль)
38.03.04 Государственное и муниципальное управление. Управление территориальным
развитием

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2024

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Теория организации и организационное проектирование» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (утв. приказом Минобрнауки России от 13.08.2020г. №1016) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Бараусова Е.А., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, E.Varausova@vvsu.ru

Попова И.В., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, inna.starodumova@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 03.04.2024 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Ослопова М.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	M_1576159920
Номер транзакции	0000000000D282DB
Владелец	Ослопова М.В.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью дисциплины является развитие у студентов способности принимать организационно-управленческие решения, навыков разработки и применения современных методов и технологий управления персоналом, способности разрабатывать, обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования технологии работы с персоналом.

Для достижения этой цели необходимо выполнение следующих задач:

- познание сущности организации, сущности внутренней и внешней среды, миссии и системы организационных целей,
- приобретение знаний о концепциях жизненного цикла организации,
- умение оценивать критерии результативности деятельности организации и её подразделений, необходимые для понимания основ проектирования подразделений и организации в целом.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (Б-ГУ)	ОПК-2 : Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов	ОПК-2.8к : Аргументирует выбор варианта решения профессиональной задачи с использованием знаний экономической, управленческой и организационной теории	РД1	Знание	Основ теории организации, критериев результативности деятельности , принципов проектирования подразделений и организации в целом
			РД2	Умение	Производить оценку социально-экономических процессов в организации
	ОПК-4 : Способен разрабатывать проекты нормативных правовых актов в сфере профессиональной деятельности, осуществлять их правовую и антикоррупционную экспертизу, оценку регулирующего воздействия и последствий их применения	ОПК-4.3к : Использует оптимальные инструменты для диагностики проблемы и определения критериев эффективности и социальной значимости разрабатываемого организационно-управленческого решения	РД2	Умение	Производить оценку социально-экономических процессов в организации
			РД3	Навык	Прогнозирование тенденций развития организаций и систем управления персоналом

	ПКВ-1 : Способен разрабатывать сценарии инвестиционного проекта в зависимости от различных условий внутренней и внешней среды	ПКВ-1.1к : Осуществляет выбор целей результатов, необходимые ресурсы при реализации проектов	РД2	Умение	Производить оценку социально-экономических процессов в организации
			РД3	Навык	Прогнозирование тенденций развития организаций и систем управления персоналом

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина является базой для дальнейшего развития управленческих компетенций у студентов в рамках таких дисциплин, как Основы менеджмента, Управленческие решения, Организационное поведение, Стратегический менеджмент базовый курс, Управление персоналом и др.

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудоемкость (З.Е.)	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттестации	
					Всего	Аудиторная			Внеаудиторная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА			КСР
38.03.04 Государственное и муниципальное управление	ОЗФО	Б1.Б	2	3	6	2	0	0	1	3	102	Э

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Теория организации и ее место в системе научных знаний	РД1, РД3	1	0.5	0	10	опрос, ответы на вопросы кейсов, тестирование
2	Системный подход к изучению организации	РД3	1	0.5	0	8	опрос, ответы на вопросы кейсов, тестирование
3	Миссия и цели организации	РД2, РД3	1	0.25	0	8	опрос, ответы на вопросы кейсов, тестирование

4	Сущность структурного подхода к изучению организации	РД1, РД3	1	0.5	0	10	опрос, ответы на вопросы кейсов, тестирование
5	Коммуникации в организации	РД1, РД2, РД3	1	0.25	0	10	опрос, ответы на вопросы кейсов, тестирование
6	Организационная культура	РД2	1	0.5	0	10	опрос, ответы на вопросы кейсов, тестирование
7	Стиль руководства (лидерство)	РД2	0.5	0.25	0	8	опрос, ответы на вопросы кейсов, тестирование
8	Проектирование организационных структур управления	РД1, РД3	0.5	0.5	0	8	опрос, ответы на вопросы кейсов, тестирование
9	Рейнжиниринг организационных систем	РД1, РД3	0.5	0.25	0	8	опрос, ответы на вопросы кейсов, тестирование
10	Принципы рационализации организационных систем	РД1, РД3	0.25	0.25	0	8	опрос, ответы на вопросы кейсов, тестирование
11	Эффективность организационных систем	РД1	0.25	0.25	0	7	опрос, ответы на вопросы кейсов, тестирование
Итого по таблице			8	4	0	95	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тема 1 Теория организации и ее место в системе научных знаний.

Содержание темы: Организация как основное понятие теории. Предмет, функции и задачи теории организации. Теория организации как междисциплинарная область научных знаний. Концептуальные основы теории организации. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование лекций, работа с литературой, выполнение домашних заданий.

Тема 2 Системный подход к изучению организации.

Содержание темы: Сущность организации как системы. Внутренняя среда организации. Внешняя среда организации. Жизненный цикл организации. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование лекций, работа с литературой, выполнение домашних заданий.

Тема 3 Миссия и цели организации.

Содержание темы: Миссия: понятие, значение. Подходы к пониманию миссии. Целеполагание. Критерии качества целей. «Дерево» целей. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование лекций, работа с литературой, выполнение домашних заданий.

Тема 4 Сущность структурного подхода к изучению организации.

Содержание темы: Структура организации и структурный подход. Формальная и неформальная организация. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Норма управляемости. Департаментализация. Централизация и децентрализация. Делегирование полномочий и ответственности. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование лекций, работа с литературой, выполнение домашних заданий.

Тема 5 Коммуникации в организации.

Содержание темы: Понятие и значение коммуникаций в организации. Современный подход к коммуникациям. Процесс коммуникаций. Типы коммуникаций. Коммуникационные сети. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование лекций, работа с литературой, выполнение домашних заданий.

Тема 6 Организационная культура.

Содержание темы: Понятие и сущность. Элементы организационной культуры. Уровни культуры в организации. Культура, субкультуры и контркультуры. Субъективные и объективные элементы. Функции организационной культуры. Формирование организационной культуры. Поддержание организационной культуры. Виды культуры в организации. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование лекций, работа с литературой, выполнение домашних заданий.

Тема 7 Стиль руководства (лидерство).

Содержание темы: Понятие лидерства. Отличие менеджера от лидера. Подход к лидерству с позиции личностных качеств. Поведенческий подход к лидерству. Ситуационный подход к лидерству. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование лекций, работа с литературой, выполнение домашних заданий.

Тема 8 Проектирование организационных структур управления.

Содержание темы: Понятие ОСУ. Системный подход к проектированию ОСУ. Методология проектирования. Эффективность ОСУ. Корректировка ОСУ.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование лекций, работа с литературой, выполнение домашних заданий.

Тема 9 Реинжиниринг организационных систем.

Содержание темы: Типы изменений. Модель МакКинси 7S. Этапы процесса реинжиниринга организационных систем. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование лекций, работа с литературой, выполнение домашних заданий.

Тема 10 Принципы рационализации организационных систем.

Содержание темы: Понятие и необходимость рационализации. Объекты и направления рационализации в организации. История теории рационализации. Законы,

определяющие принципы рационализации. Принципы рационализации. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование лекций, работа с литературой, выполнение домашних заданий.

Тема 11 Эффективность организационных систем.

Содержание темы: Эффективность и производительность. Понятие эффективности в теории систем. Показатели эффективности. Тенденции развития организаций и повышения эффективности. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование лекций, работа с литературой, выполнение домашних заданий.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Баринов В. А. Организационное проектирование : Учебник [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2019 - 384 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=355612>
2. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение : Учебное пособие [Электронный ресурс] : Инфра-М , 2018 - 360 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=305604>
3. Русецкая О. В., Трофимова Л. А., Песоцкая Е. В. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ. Учебник для вузов [Электронный ресурс] , 2021 - 391 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/teoriya-organizacii-468458>

7.2 *Дополнительная литература*

1. Жигун Л. А. Теория организации : Справочная литература [Электронный ресурс] : Инфра-М , 2018 - 116 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=372551>
2. Жигун Л.А. Теория организации и организационная деятельность: монография тезауруса : Справочная литература [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2019 - 240 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=329955>
3. Русецкая О. В., Трофимова Л. А., Песоцкая Е. В. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ. Учебник для вузов [Электронный ресурс] , 2021 - 391 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/teoriya-organizacii-468458>
4. Черноморченко С. И. ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ 2-е изд. Учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] , 2020 - 221 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/planirovanie-i-proektirovanie-organizaciy-456906>

7.3 *Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):*

1. Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – <http://www.consultant.ru/>
2. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <https://znanium.com/>
3. Электронно-библиотечная система издательства "Юрайт" - Режим доступа: <https://urait.ru/>
4. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
5. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- мультимедийный проектор Cfsio XJ-V2
- Система аудиовизуального представления информации

Программное обеспечение:

- Microsoft Office 2003 Russian

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Направление и направленность (профиль)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление. Управление территориальным
развитием

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2024

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (Б-ГУ)	ОПК-2 : Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов	ОПК-2.8к : Аргументирует выбор варианта решения профессиональной задачи с использованием знаний экономической, управленческой и организационной теории
	ОПК-4 : Способен разрабатывать проекты нормативных правовых актов в сфере профессиональной деятельности, осуществлять их правовую и антикоррупционную экспертизу, оценку регулирующего воздействия и последствий их применения	ОПК-4.3к : Использует оптимальные инструменты для диагностики проблемы и определения критериев эффективности и социальной значимости разрабатываемого организационно-управленческого решения
	ПКВ-1 : Способен разрабатывать сценарии инвестиционного проекта в зависимости от различных условий внутренней и внешней среды	ПКВ-1.1к : Осуществляет выбор целей результатов, необходимые ресурсы при реализации проектов

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-1 «Способен разрабатывать сценарии инвестиционного проекта в зависимости от различных условий внутренней и внешней среды»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код результата	Тип результата	Результат	
ПКВ-1.1к : Осуществляет выбор целей результатов, необходимые ресурсы при реализации проектов	РД2	Умение	Производить оценку социально-экономических процессов в организации	Использует оптимальные инструменты для диагностики проблемы и определения критериев эффективности и социальной значимости разрабатываемого организационно-управленческого решения;
	РД3	Навык	Прогнозирование тенденций развития организаций и систем управления персоналом	Осуществляет выбор целей результатов, необходимые ресурсы при реализации проектов

Компетенция ОПК-2 «Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов»

Таблица 2.2 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код результата	Тип результата	Результат	
ОПК-2.8к : Аргументирует выбор варианта решения профессиональной задачи с использованием знаний экономической, управленческой и организационной теории	РД1	Знание	Основ теории организации, критериев результативности деятельности, принципов проектирования подразделений и организации в целом	Аргументирует выбор варианта решения профессиональной задачи с использованием знаний экономической, управленческой и организационной теории
	РД2	Умение	Производить оценку социально-экономических процессов в организации	Использует оптимальные инструменты для диагностики проблемы и определения критериев эффективности и социальной значимости разрабатываемого организационно-управленческого решения;

Компетенция ОПК-4 «Способен разрабатывать проекты нормативных правовых актов в сфере профессиональной деятельности, осуществлять их правовую и антикоррупционную экспертизу, оценку регулирующего воздействия и последствий их применения»

Таблица 2.3 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код результата	Тип результата	Результат	
ОПК-4.3к : Использует оптимальные инструменты для диагностики проблемы и определения критериев эффективности и социальной значимости разрабатываемого организационно-управленческого решения	РД2	Умение	Производить оценку социально-экономических процессов в организации	Использует оптимальные инструменты для диагностики проблемы и определения критериев эффективности и социальной значимости разрабатываемого организационно-управленческого решения;
	РД3	Навык	Прогнозирование тенденций развития организаций и систем управления персоналом	Осуществляет выбор целей результатов, необходимые ресурсы при реализации проектов

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС		
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
Очно-заочная форма обучения				
РД1	Знание : Основ теории организации, критериев результативности деятельности, принципов проектирования подразделений и организации в целом	1.1. Теория организации и ее место в системе научных знаний	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест
			Дискуссия	Тест
			Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.4. Сущность структурного подхода к изучению организации	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест
			Дискуссия	Тест
			Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.5. Коммуникации в организации	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест
			Дискуссия	Тест
			Опрос	Тест
			Тест	Тест
	1.8. Проектирование организационных структур управления	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест	
		Дискуссия	Тест	
		Опрос	Тест	
		Тест	Тест	
	1.9. Реинжиниринг орга	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест	
		Дискуссия	Тест	

		низационных систем	Опрос	Тест		
			Тест	Тест		
		1.10. Принципы рационализации организационных систем	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест		
			Дискуссия	Тест		
			Опрос	Тест		
			Тест	Тест		
		1.11. Эффективность организационных систем	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест		
			Дискуссия	Тест		
			Опрос	Тест		
			Тест	Тест		
		РД2	Умение : Производить оценку социально-экономических процессов в организации	1.3. Миссия и цели организации	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест
					Дискуссия	Тест
					Опрос	Тест
					Тест	Тест
1.5. Коммуникации в организации	анализ и разбор конкретных ситуаций			Тест		
	Дискуссия			Тест		
	Опрос			Тест		
	Тест			Тест		
1.6. Организационная культура	анализ и разбор конкретных ситуаций			Тест		
	Дискуссия			Тест		
	Опрос			Тест		
	Тест			Тест		
1.7. Стиль руководства (анализ и разбор конкретных ситуаций			Тест		
	Дискуссия			Тест		

		лидерство)	Опрос	Тест
			Тест	Тест
РДЗ	Навык : Прогнозирование тенденций развития организаций и систем управления персоналом	1.1. Теория организации и ее место в системе научных знаний	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест
			Дискуссия	Тест
			Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.2. Системный подход к изучению организации	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест
			Дискуссия	Тест
			Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.3. Миссия и цели организации	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест
			Дискуссия	Тест
			Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.4. Сущность структурного подхода к изучению организации	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест
			Дискуссия	Тест
			Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.5. Коммуникации в организации	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест
			Дискуссия	Тест
			Опрос	Тест
			Тест	Тест
1.8. Проектирование организационных структур	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест		
	Дискуссия	Тест		

		управления	Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.9. Реинжиниринг организационных систем	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест
			Дискуссия	Тест
			Опрос	Тест
			Тест	Тест
		1.10. Принципы рационализации организационных систем	анализ и разбор конкретных ситуаций	Тест
			Дискуссия	Тест
			Опрос	Тест
			Тест	Тест

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 1. Распределение баллов по видам учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Оценочное средство			Итого
	Тесты	Кейсы	Опросы, дискуссии, доклады	
Лекции				
Лабораторные занятия				
Практические занятия	10	30	30	70
Самостоятельная работа				
Промежуточная аттестация	20		10	30
Итого	30	30	40	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2. Перевод суммы баллов по дисциплине в оценку

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
-------------------------------	------------------------------------	--

от 91 до 100	«отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 анализ и разбор конкретных ситуаций

Кейс 1. Унадок 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 формальные системы, 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 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 радует 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.

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 ее 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 есть подтверждения 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.

Краткие методические указания

Для работы с кейсами необходимо ознакомиться с теоретическим материалом по соответствующей теме.

Работа с кейсом строится по следующим этапам:

1. Изучает текст кейса.
2. Задает вопросы, углубляющие понимание кейса и проблемы.
3. Подготавливает ответы на вопросы кейса.
4. Слушает, что говорят другие студенты.
5. Принимает участие в дискуссии.

Шкала оценки

Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
5	5	Сформировавшееся систематическое знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
4	4	В целом сформировавшееся знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
3	3	Неполное знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
2	2	Фрагментарное знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
1	0-1	Отсутствие знания основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.

5.2 Примеры тестовых заданий

1. Основные задачи, решаемые в рамках теории организации

- а) построение моделей и классификация организаций
- б) проектирование организаций
- в) контроль персонала
- г) разработка бизнес-планов

2. Теория организации рассматривалась как универсальная наука, обобщающая теоретические знания человека об окружающем мире, в рамках концепции

- а) классическая
- б) организационная концепция человеческих отношений
- в) абстрактно-теоретическая
- г) бюрократическая

3. Основное положение теории бюрократии М. Вебера

- а) решения принимаются под воздействием стечения обстоятельств
- б) четкая определенность иерархии власти
- в) структура служит выражением состояния потенциала организаций
- г) каждый элемент системы, его свойства и отношения зависят от их места и функций (значения, назначения) внутри этой системы

4. Признаки организации как системы

- а) единство главной цели для всех подсистем
- б) жесткие формальные рамки несовместимы с природой человека
- в) дисциплина
- г) наличие связей между элементами

5. Системы в рамках теории организации бывают

- а) твердые и мягкие
- б) полностью и частично предсказуемые
- в) открытые и закрытые
- г) светлые и темные

6. Специфическая внешняя среда конкретной организации называется

- а) макросреда
- б) среда косвенного воздействия
- в) микросреда
- г) внутренняя среда

7. К внутренней среде организации относятся

- а) поставщики
- б) конкуренты
- в) технология
- г) персонал

8. Система предсказуемых изменений с определенной последовательностью состояний, которые организация проходит в течение определенного времени называется

- а) жизненный цикл
- б) внутренняя среда
- в) внешняя среда
- г) бюрократия

9. Общие ориентиры, направления функционирования организации, выражающие смысл ее существования, задаёт

- а) цель
- б) миссия
- в) организационная структура
- г) контроль

10. Требования к целям с точки зрения системы SMART

- а) достижимость
- б) сложность
- в) измеримость
- г) простота

Краткие методические указания

Выбирая на тот или иной ответ на вопрос теста, студент должен, прежде всего внимательно прочитать условия вопроса теста, вдумываясь а его смысл. Затем следует выбрать, по мнению студента, правильный ответ. Если по мнению студента несколько ответов являются правильными, то он должен выбрать тот, который максимально охватывает ответ на поставленный вопрос.

Тест состоит вопросов и предлагаемых кратких формулировок возможных ответов на вопросы.

В зависимости от формы контроля (текущий, промежуточный) преподаватель определяет точное количество вопросов теста и устанавливает время для решения теста.

Шкала оценки

Критерии оценки

№	Баллы	Описание
5	5	Сформировавшееся систематическое знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
4	4	В целом сформировавшееся знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
3	3	Неполное знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
2	2	Фрагментарное знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.

1	0-1	Отсутствие знания основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
---	-----	--

5.3 Примерные темы для опроса

1. Почему люди объединяются в организации?
2. Почему существует разнообразие теорий управления и организации?
3. В чём заключается сущность и каково содержание жизненных циклов организации?
4. Разнообразие классификаций организационных структур, в чём сходство и различия?
5. Что первично при анализе состояния дел в структуре управления - анализ организационной или функциональной структуры;
6. Формальная и неформальная структура управления?
7. Демократия в управлении и традиции авторитаризма в управлении.
8. Как связаны между собой децентрализации, права, полномочия, ответственность и централизация?
9. Управляемая и самоуправляемая (самоорганизующаяся и саморазвивающаяся) организации – сходства и различия, достоинства и недостатки.
10. Использование самоуправляемых команд в структурах управления, в том числе и в управлении персоналом.

Краткие методические указания

Опрос способствует развитию умственных способностей студентов.

При выполнении данной работы необходимо руководствоваться следующими правилами:

1. К выполнению этого вида работы нужно приступать после усвоения учебного материала по соответствующим разделам курса.
2. Перед каждым ответом полностью прочитать вопрос.
3. Ответ должен быть последовательным, хорошо обоснованным, иметь объяснение употребляемых понятий.
4. Отвечать следует на все без исключения вопросы контрольного задания.

Шкала оценки

Критерии оценки

№	Баллы	Описание
5	5	Сформировавшееся систематическое знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
4	4	В целом сформировавшееся знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
3	3	Неполное знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
2	2	Фрагментарное знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
1	0-1	Отсутствие знания основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.

5.4 Перечень тем докладов, сообщений

1. Концепции и школы в рамках теории управления
2. Современные технологии, способы, методы и структуры управления персоналом в Европе и Азии.
3. Тотальный контроль деятельности персонала и его мотивация к проявлению инициативы и рационализации деятельности организации.
4. Теория и практика экономической оценки результативности деятельности кадровой службы в средних и крупных организациях.
5. Организационная культура известной организации

6. Известные лидеры - профессиональные управленцы

Краткие методические указания

Сообщение - краткое изложение в письменной форме определенного научного материала: содержания книги, учения, научной проблемы и пр.

Цель – расширить представления студентов по определенной теме и добиться освоения не разрозненных научных идей, автономных по своему исполнению и представлению, а охватить по возможности широкий круг научных мнений и подходов к одной и той же проблеме, вскрыть противоречия, основанные на несовпадении оценок и точек зрения различных авторов.

Сообщение является итогом самостоятельного изучения студентов одной или нескольких научных работ и должен отражать их основное содержание. При его подготовке студент должен уметь выделить главное в научном тексте, видеть проблемы, которым посвящены работы, пути и способы их решения, предлагаемые автором или авторами.

Подготовка сообщения требует использование следующих специальных приемов научно-исследовательской работы :

1. подбор и изучение основных источников по теме, составление библиографии;
2. составление плана;
3. цитирование мыслей, положений, фрагментов содержания использованного источника, основанное на обязательной связи с контекстом во избежание искажений смысла сообщений и точных ссылок на источник на основе записи выходных данных;
4. составление понятийного аппарата по рассматриваемой проблеме;
5. написание сообщения;
6. публичное выступление с докладом по результатам исследования.

Структура сообщения включает в себя небольшое введение, в котором обосновывается важность данной научной работы; основную часть, раскрывающую содержание проблемы; заключение, в котором студент кратко формулирует выводы; список использованной литературы.

Шкала оценки

Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
5	5	Сформировавшееся систематическое знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
4	4	В целом сформировавшееся знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
3	3	Неполное знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
2	2	Фрагментарное знание основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.
1	0-1	Отсутствие знания основных элементов, законов, принципов теории развития и функционирования организаций.