

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Исаев Игорь Магомедович

Должность: Проректор по безопасности и общим вопросам

Дата подписания: 26.03.2023 16:44:46

Уникальный программный ключ:

d7a26b9e8ca85e98ac3de2ab454b4659d961f749

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»

## Рабочая программа дисциплины (модуля) Теория организации и организационное поведение

Закреплена за подразделением

Кафедра промышленного менеджмента

Направление подготовки

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль

Управление бизнесом в цифровой экономике

Квалификация

**Магистр**

Форма обучения

**очная**

Общая трудоемкость

**4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану

144

Формы контроля в семестрах:

в том числе:

экзамен 1

аудиторные занятия

17

курсовая работа 1

самостоятельная работа

73

часов на контроль

54

### Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Неделя	18			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	11	11	11	11
Итого ауд.	17	17	17	17
Контактная работа	17	17	17	17
Сам. работа	73	73	73	73
Часы на контроль	54	54	54	54
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

*дэн, профессор, Татьяна Олеговна Толстых*

Рабочая программа

**Теория организации и организационное поведение**

Разработана в соответствии с ОС ВО:

Самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт высшего образования - магистратура Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС» по направлению подготовки 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ (приказ от 02.04.2021 г. № 119 о.в.)

Составлена на основании учебного плана:

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ, 38.04.02-ММН-22-2.plx Управление бизнесом в цифровой экономике, утвержденного Ученым советом ФГАОУ ВО НИТУ "МИСиС" в составе соответствующей ОПОП ВО 22.09.2022, протокол № 8-22

Утверждена в составе ОПОП ВО:

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ, Управление бизнесом в цифровой экономике, утвержденной Ученым советом ФГАОУ ВО НИТУ "МИСиС" 22.09.2022, протокол № 8-22

Рабочая программа одобрена на заседании

**Кафедра промышленного менеджмента**

Протокол от 25.05.2021 г., №15

Руководитель подразделения Костюхин Ю.Ю.

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ**

1.1	Целью освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» является получение теоретических и прикладных профессиональных знаний и умений в области формирования основополагающих представлений о законах, принципах и механизмах функционирования организационных систем, выработке навыков по изучению деятельности современных предпринимательских организаций, изучение основ создания организаций новой формации и управления ими в условиях рынка, а также приобретение навыков самостоятельного и творческого использования теоретических знаний в практической деятельности.
1.2	Задачи дисциплины - научить:
1.3	- формировать системные знания об основах организации предпринимательской деятельности;
1.4	- выработать организационно-управленческие умения в ведении предпринимательской деятельности;
1.5	- формировать знания об ответственности субъектов предпринимательской деятельности.
1.6	- организации малого и среднего бизнеса;
1.7	- научить методам разработки бизнес-планов с применением инструментальных средств на базе современных моделей и технологий;
1.8	- сформировать навыки сбора и анализа информации, отражающей состояние и тенденции развития различных рынков.

**2. МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Блок ОП:		Б1.О
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
2.2.1	Деловая этика	
2.2.2	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков. Научно-педагогическая практика	
2.2.3	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
2.2.4	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков. Преддипломная практика	

**3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ФОРМИРУЕМЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ**

<b>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, участвовать в обучении на протяжении всей жизни</b>
<b>Знать:</b>
УК-6-31 подходы определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
<b>УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</b>
<b>Знать:</b>
УК-5-31 Методы анализа компаний и культур в процессе межкультурного взаимодействия
<b>УК-3: Способен использовать различные методы ясного и недвусмысленного формулирования своих выводов, знаний и обоснований для специализированной и неспециализированной аудиторий в национальном и международном контекстах, организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>
<b>Знать:</b>
УК-3-31 методы выводов, знаний и обоснований компаний в национальном и международном контекстах
<b>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, участвовать в обучении на протяжении всей жизни</b>
<b>Уметь:</b>
УК-6-У1 определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, участвовать в обучении на протяжении всей жизни
<b>УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</b>
<b>Уметь:</b>
УК-5-У1 анализировать компании и культуры в процессе межкультурного взаимодействия

<b>УК-3: Способен использовать различные методы ясного и недвусмысленного формулирования своих выводов, знаний и обоснований для специализированной и неспециализированной аудиторий в национальном и международном контекстах, организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>
<b>Уметь:</b>
УК-3-У1 организовывать и руководить работой команды, вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели
<b>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, участвовать в обучении на протяжении всей жизни</b>
<b>Владеть:</b>
УК-6-В1 навыками формирования приоритетов собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
<b>УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</b>
<b>Владеть:</b>
УК-5-В1 навыками анализа компаний и культур в процессе межкультурного взаимодействия
<b>УК-3: Способен использовать различные методы ясного и недвусмысленного формулирования своих выводов, знаний и обоснований для специализированной и неспециализированной аудиторий в национальном и международном контекстах, организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>
<b>Владеть:</b>
УК-3-В1 методами ясного и недвусмысленного формулирования своих выводов, знаний и обоснований для специализированной и неспециализированной аудиторий в национальном и международном контекстах

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Формируемые индикаторы компетенций	Литература и эл. ресурсы	Примечание	КМ	Выполняемые работы
	<b>Раздел 1. Эволюция понятия организации. Виды и типы организаций. Роль организаций в рыночной среде. Системный подход как методология анализа организации.</b>							
1.1	Эволюция понятия организации. Виды и типы организаций. Роль организаций в рыночной среде. Теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин. Соотношение теории организаций и теории управления в разных теоретических подходах. Разграничение предметных областей теории организаций и теории управления. Связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой. Различные трактовки организации как социальной системы: модели организации как искусственной и естественной системы, признаки каждой модели. /Лек/	1	1	УК-3-31 УК-5-31 УК-6-31	Л1.1Л2.9 Л2.11 Э1		КМ1	

1.2	Системный подход как методология анализа организации. Законы организации. /Пр/	1	1	УК-3-У1 УК-5-У1 УК-6-У1	Л1.1Л2.3 Л2.9 Л2.10 Л2.11 Э1			P1
1.3	Роль организаций в рыночной среде. /Ср/	1	23	УК-3-В1 УК-5-У1 УК-5-В1 УК-6-У1	Л1.1Л2.3 Л2.9 Л2.11 Э1			P5
	<b>Раздел 2. Окружение организации. Законы организации. Жизненные циклы организации</b>							
2.1	Законы организации. Жизненные циклы организации. Лидерство. Власть и ответственность. /Лек/	1	2	УК-3-31 УК-5-31 УК-6-31	Л2.3 Л1.1Л2.9 Л2.11 Э1		КМ1	
2.2	Жизненные циклы организации. Инвайронментальные концепции организации. Альтернативные концепции взаимоотношений организации и внешней среды: адаптация и естественный отбор. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость. Стратегии приспособления организации к внешне среде. Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши. Выживание организации. /Пр/	1	4	УК-3-У1 УК-5-У1 УК-6-У1	Л1.1Л2.3 Л2.12 Л2.9 Л2.11 Э1			P2
2.3	Лидерство. Власть и ответственность. Формальные и неформальные команды. /Ср/	1	26	УК-3-У1 УК-3-В1 УК-5-У1 УК-5-В1 УК-6-В1	Л1.1Л1.1 Л2.12 Л2.9 Л2.11 Э1		КМ2	
	<b>Раздел 3. Организационные структуры. Тренды развития организационных структур</b>							

3.1	Виды организационных структур. Тренды развития организационных структур. Понятие организационные изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений. Классификации организационных изменений. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений. Различные подходы к понятию организационного развития. Фокусная и популяционная перспектива организационного развития. Представление об организационном развитии в естественной модели организации: теория жизненных циклов организации. Представление об организационном развитии в искусственной модели организации: организационное проектирование: принципы, этапы и методы. /Лек/	1	2	УК-3-31 УК-5-31 УК-6-31	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л1.1Л2.9 Л2.11 Э1		КМ1	
3.2	Организационное моделирование. /Пр/	1	4	УК-3-У1 УК-5-У1	Л1.1Л1.1 Л2.3 Л1.1 Л1.1 Л2.9 Л2.11Л2.12 Э1			Р3
3.3	Тренды развития организационных структур. /Ср/	1	12	УК-3-В1 УК-5-В1 УК-6-В1	Л1.1Л1.1 Л2.9 Л2.11 Э1		КМ3	
	<b>Раздел 4. Реинжиниринг. Управление изменениями в организации. Организационное поведение</b>							
4.1	Реинжиниринг. Управление изменениями в организации. Организационное поведение. /Лек/	1	1	УК-3-31 УК-5-31 УК-6-31	Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л1.1Л2.9 Л2.11 Э1		КМ1	
4.2	Моделирование бизнес-процессов при изменениях в организации. /Пр/	1	2	УК-3-У1 УК-5-У1 УК-6-У1	Л1.1Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л1.1 Л2.9 Л2.11 Э1			Р4
4.3	Организационное поведение. /Ср/	1	12	УК-3-В1 УК-5-В1 УК-6-В1	Л1.1 Л2.12 Л2.9 Л2.11 Э1			

#### 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

<b>5.1. Контрольные мероприятия (контрольная работа, тест, коллоквиум, экзамен и т.п), вопросы для самостоятельной подготовки</b>			
Код КМ	Контрольное мероприятие	Проверяемые индикаторы компетенций	Вопросы для подготовки

КМ1	Вопросы для самостоятельной подготовки	УК-5-31;УК-3-31;УК-6-31	<p>I часть</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взгляды Ф. Тейлора, А.Файоля и М.Вебера на сущность и структуру организации</li> <li>2. Взгляды Гласиера и Ансоффа на сущность и структуру организации</li> <li>3. Теория институциональных изменений Дугласа Норта</li> <li>4. Современные тенденции развития организаций</li> <li>5. Понятие организации. Признаки организации.</li> <li>6. Внешняя и внутренняя среда организации</li> <li>7. Понятие предприятия. Признаки предприятия.</li> </ol> <p>Принципы реализации предприятий</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Организация как система. Системный анализ организации.</li> <li>9. Основополагающие законы (системные) организации. Закон синергии. Примеры.</li> <li>10. Основополагающие законы (системные) организации. Закон самосохранения. Примеры.</li> <li>11. Основополагающие законы (системные) организации. Закон развития. Принципы закона развития. Примеры.</li> <li>12. Законы организации второго уровня</li> <li>13. «Болезни» и проблемы организации. «Витамины» организации по И.Адизесу.</li> <li>14. Жизненный цикл организации по Адизесу.</li> <li>15. Концепция развития организации по Гейнеру</li> </ol> <p>II часть</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Задачи организационной структуры. Принципы выбора организационной структуры.</li> <li>2. Функциональные организационные структуры. Достоинства, недостатки. Примеры</li> <li>3. Дивизиональные организационные структуры. Достоинства, недостатки. Примеры</li> <li>4. Матричные организационные структуры. Достоинства, недостатки. Примеры</li> <li>5. Проектные организационные структуры. Достоинства, недостатки. Примеры</li> <li>6. Партиципативная и адхократическая организационные структуры. Примеры.</li> <li>7. Многомерные организационные структуры. Примеры</li> <li>8. Сетевые и виртуальные организационные структуры.</li> <li>9. Оценка эффективности организационных решений</li> </ol> <p>III часть</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие бизнес-реинжиниринга. Причины необходимости реинжиниринга.</li> <li>2. Ключевые характеристики реинжиниринга. Факторы успеха реинжиниринга.</li> <li>3. Понятие «организационное изменение». Классификация организационных изменений</li> <li>4. Необходимые компоненты процесса преобразований.</li> <li>5. Причины сопротивления изменениям</li> <li>6. Факторы преодоления сопротивления изменениям по Э.Хьюзу.</li> <li>7. Универсальные методы преодоления сопротивления</li> <li>8. Модель изменений К.Левина и модель управления изменениями Л. Грейнера</li> <li>9. Теория Е и теория О организационных изменений. Модель преобразования Дж. Келли.</li> <li>10. Модель преобразования бизнеса Ф.Гуиера и модель «кривой перемен» Дж. Дак</li> <li>11. Понятие конфликта. Конфликт как процесс. Причины конфликтов. Инициаторы конфликтов.</li> <li>12. Типы и виды конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Последствия возникновения конфликтов в организации</li> </ol>
-----	--	-------------------------	--



KM2	Тест	УК-5-31;УК-3-31;УК-6-31	<p>Вопрос №1          Организация это - ...          некое социально-экономическое образование, которое выступает в качестве юридического лица с целью получения прибыли          самоорганизующаяся система на всех этапах своего жизненного цикла          некое социально-экономическое образование, которое может выступать в качестве юридического лица даже без цели получения прибыли          координируемое социальное образование</p> <p>Вопрос №2          Теорию организации следует рассматривать как:          предпринимательскую дисциплину          многонациональную дисциплину          комплексную научную дисциплину, впитавшую в себя достижения смежных общественных наук          многофункциональную дисциплину</p> <p>Вопрос №3          Организация как процесс – это...          процессуальный и уголовный кодекс          процесс регулируемый законами о труде          совокупность действий людей, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого          эффективный процесс работы</p> <p>Вопрос №4          Организация как явление – это...          вид деятельности людей направленный на объединение людских, материальных, финансовых и других ресурсов          нормальное функционирование организации          структурное образование, объединяющее определенное количество людей          функциональное управление организацией</p> <p>Вопрос №5          Организационная система управления предполагает следующее:          Определение сильных и слабых сторон продуктового портфеля          Организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку          Изменения в экономической, социально-психологической и политической системах          Формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом          Рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления</p> <p>Вопрос №6          Подсистема – это...          уровни внешних систем          область независящая от меняющихся параметров внешней среды          набор элементов, представляющих автономную область внутри системы          взаимодействующая система с внешней средой, и на состояние элементов которой среда оказывает непосредственное влияние</p> <p>Вопрос №7          Какая система характеризуется динамическим взаимодействием с внешней средой?          открытая          закрытая          искусственная          абстрактная</p> <p>Вопрос №8          Какой этап жизненного цикла организации характеризует организацию в период, когда её еще не существует:          юность</p>
-----	------	-------------------------	---

		<p>стабильность ухаживание расцвет бюрократия</p> <p>Вопрос №9 Основным условием для выживания и развития организации является стратегическая направленность организации правильно выстроенное коммуникативное поведение между руководством и подчиненными способность адаптироваться к изменениям во внешнем окружении ценовая стратегия организации</p> <p>Вопрос №10 К какому этапу жизненного цикла организации должен стремиться менеджер: юность стабильность ухаживание расцвет бюрократия</p> <p>Вопрос №11 Главные составляющие внутренней среды организации  цели, структура, задачи, технология, люди разделение труда, цели, задачи, технологии, люди цели, структура, ресурсы, технологии, люди разделение труда, цели, задачи, контактные аудитории</p> <p>Вопрос №12 К законам организации компаний не относится закон развития композиции сохранения эффективности синергии</p> <p>Вопрос №13 Закон самосохранения: Для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов, либо существенно меньше Каждая система (социальная или биологическая) стремится сохранить себя (выжить) и использует для достижения этого весь свой потенциал (ресурс) Зависимость элементов в системе организационных отношений Каждая система (социальная или биологическая) стремится получить как можно больше достоверной, ценной и насыщенной информации о внутренней и внешней среде для устойчивого функционирования</p> <p>Вопрос №14 Закон развития:  каждая материальная система стремится сохранить себя (выжить) и использует для достижения этого весь свой потенциал для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов, либо существенно меньше каждая материальная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла зависимость элементов в системе организационных отношений</p> <p>Вопрос №15</p>
--	--	--

		<p>Закон информированности–упорядоченности:</p> <p>для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов, либо существенно меньше</p> <p>зависимость элементов в системе организационных отношений</p> <p>каждая система (социальная или биологическая) стремится получить как можно больше достоверной, ценной и насыщенной информации о внутренней и внешней среде для устойчивого функционирования</p> <p>каждая система (социальная или биологическая) стремится сохранить себя (выжить) и использует для достижения этого весь свой потенциал</p> <p>Вопрос №16</p> <p>Закон единства анализа и синтеза:</p> <p>Для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов, либо существенно меньше</p> <p>Каждая система (биологическая или социальная) стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счет постоянного изменения своей структуры или выполняемых функций</p> <p>Каждая система (социальная или биологическая) стремится сохранить себя (выжить) и использует для достижения этого весь свой потенциал</p> <p>Каждая система (социальная или биологическая) стремится получить как можно больше достоверной, ценной и насыщенной информации о внутренней и внешней среде для устойчивого функционирования (самосохранения)</p> <p>Вопрос №17</p> <p>С какого этапа жизненного цикла организации начинается умирание организации:</p> <p>аристократизм стабильность бюрократия расцвет</p> <p>Вопрос №18</p> <p>Синергия – это</p> <p>Сохранение энергии в замкнутых материальных системах при любых возмущающих воздействиях со стороны окружающей среды</p> <p>Общая сумма материальных ресурсов, необходимых для решения организацией поставленных задач</p> <p>Прирост энергии, превышающий сумму индивидуальных усилий, затраченных членами коллектива</p> <p>Зависимость элементов в системе организационных отношений</p> <p>Вопрос №19</p> <p>Анализ – это</p> <p>Выявление главного фактора, влияющего на устойчивое функционирование рассматриваемой системы</p> <p>Соединение простых составляющих объекта в единое целое по известному закону</p> <p>Представление сложного объекта в виде простых составляющих и определение связей между ними</p> <p>Выделение сути предназначения организации</p> <p>Вопрос №20</p> <p>Синтез – это</p> <p>Выявление главного фактора, влияющего на устойчивое функционирование рассматриваемой системы</p> <p>Соединение составляющих объекта в единое целое по известному правилу</p>
--	--	---

		<p>Представление сложного объекта в виде простых составляющих и определение связей между ними Выделение признаков подсистем организации и связей между ними</p> <p>Вопрос №21 Закон композиции: С целью получения максимальной прибыли организации должны стремиться к полной самостоятельности На всех этапах своего развития организации должны придерживаться стратегии минимизации расходов и накопления ресурсов В рамках достижения единой цели существует объективная тенденция организаций к объединению Сохранение энергии в замкнутых материальных системах при любых возмущающих воздействиях со стороны окружающей среды</p> <p>Вопрос №22 Жизненный цикл организации – это Периоды, в которые организация принципиально изменяет ценности и ориентации Подготовительный этап, предшествующий созданию организации Периоды стабильной и эффективной работы организации Длительность периода времени от одного кризисного состояния до другого</p> <p>Вопрос №23 Принципы системного подхода: Наличие цели Отсутствуют Разнообразия Иерархия Многовариантности</p> <p>Вопрос №24 Цель-аналог Цель была ранее достигнута на другом предприятии Цель, которая никогда ранее никем не достигалась Цель, которая достигалась в отрасли Эта цель уже достигалась ранее на данном предприятии</p>
--	--	--

КМЗ	ТЕСТЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ	УК-5-У1;УК-5-31;УК-3-31;УК-3-У1;УК-6-У1;УК-6-31	<p>А)</p> <p>1. Теория организации:</p> <p>а) наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества;</p> <p>б) наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организации;</p> <p>в) наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира.</p> <p>2. Организация как социальное явление представляет собой:</p> <p>а) группу людей, объединившихся для достижения определенной цели в области производства товаров, услуг, информации и</p> <p>б) большую группу разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время в каком-нибудь одном месте;</p> <p>в) частного предпринимателя, ведущего самостоятельную коммерческую деятельность.</p> <p>3. Общие характеристики организации:</p> <p>а) необходимость управления;</p> <p>б) руководитель организации;</p> <p>в) вертикальное и горизонтальное разделение труда;</p> <p>г) зависимость от внешней среды;</p> <p>д) мотивация.</p> <p>4. Основные ресурсы организации:</p> <p>а) экологические;</p> <p>б) человеческие;</p> <p>в) информационные;</p> <p>г) продовольственные;</p> <p>д) технологические;</p> <p>е) материальные.</p> <p>5. Организационные отношения включают:</p> <p>а) воздействия, взаимодействия и противодействия при создании, реорганизации и прекращении деятельности организации;</p> <p>б) административные и независимые отношения;</p> <p>в) легитимные и противоправные отношения;</p> <p>г) воздействия и взаимодействия при создании организации;</p> <p>д) устойчивые и неустойчивые отношения.</p> <p>6. Неформальные организации – это:</p> <p>а) кооперативные организации с небольшой численностью персонала;</p> <p>б) не зарегистрированные в государственном порядке организации;</p> <p>в) государственные и муниципальные предприятия.</p> <p>7. Управление организацией – это:</p> <p>а) выдача четких распоряжений и приказов непосредственным исполнителям задания;</p> <p>б) обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общих целей;</p> <p>в) неукоснительное выполнение исполнителями распоряжений и приказов дирекции и вышестоящих начальников.</p> <p>8. Формальные организации – это:</p> <p>а) зарегистрированные в установленном порядке организации;</p> <p>б) организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли;</p> <p>в) группа людей внутри организации, объединенных общими интересами и стремящихся к достижению единой цели.</p> <p>9. Университет относится к классу ...организаций</p> <p>а) управляющих;</p> <p>б) обслуживающих;</p> <p>в) неформальных;</p> <p>г) производящих;</p> <p>д) общественных.</p> <p>10. В основу современной теории организации положены концепции:</p> <p>а) организация - предмет междисциплинарного изучения;</p> <p>б) только поведенческий подход;</p> <p>в) структурный подход и ничего более;</p> <p>г) организация как формальная структура, разложенная на части;</p> <p>д) организация - это самоорганизующаяся система на всех этапах своего жизненного цикла;</p>
-----	------------------------	---	---

			<p>е) организация, как система.</p> <p>Б)</p> <p>1. Эффективность невозможно достичь путем:</p> <p>а) максимизации результата при неизменных затратах;</p> <p>б) максимизации результата и минимизации затрат;</p> <p>в) минимизации затрат при неизменных результатах;</p> <p>2. Действенность это -....</p> <p>а) степень достижения поставленных целей;</p> <p>б) степень использования ресурсов;</p> <p>в) степень соответствия спецификациям и назначению;</p> <p>г) соотношение количества произведенных продуктов к потребленным ресурсам;</p> <p>3. Какой из трех форм эффекта является повышение престижности труда, технологической дисциплины:</p> <p>а) организационный эффект;</p> <p>б) социальный эффект;</p> <p>в) экономический эффект.</p> <p>4. С помощью каких критериев можно оценить эффективность организационной деятельности?</p> <p>а) оперативность;</p> <p>б) экономичность;</p> <p>в) действенность;</p> <p>г) упорядоченность организационной деятельности.</p> <p>5. Какие из представленных показателей могут быть использованы для оценки эффективности деятельности организации?</p> <p>а) производительность труда;</p> <p>б) норма амортизации основных фондов;</p> <p>в) коэффициент оборачиваемости оборотных средств;</p> <p>г)</p> <p>6. Эффект – это...</p> <p>а) абсолютный показатель;</p> <p>б) относительный показатель.</p> <p>7. Какие из показателей характеризуют экономический эффект?</p> <p>а) фондоотдача основных фондов;</p> <p>б) рентабельность предприятия;</p> <p>в) прибыль от продажи продукции.</p>
--	--	--	---

**5.2. Перечень работ, выполняемых по дисциплине (Курсовая работа, Курсовой проект, РГР, Реферат, ЛР, ПР и т.п.)**

Код работы	Название работы	Проверяемые индикаторы компетенций	Содержание работы
P1	Семинарское занятие на тему "Управленческие проблемы"	УК-5-У1;УК-5-31;УК-3-31;УК-3-У1;УК-6-31;УК-6-У1	<p>Подготовьте эссе в виде текстового файла по следующим вопросам:</p> <p>В чем именно Вы видите основные проблемы на предприятии? Обоснуйте.</p> <p>Проранжируйте все проблемы, перечисленные в таблице 1, по значимости (по 5-балльной шкале). Обоснуйте.</p> <p>Проклассифицируйте все проблемы, перечисленные в таблице 1, по классификации Ицхака Адизеса. Обоснуйте.</p> <p>Какие Вы видите пути решения каждой из проблем?</p> <p>Приведите примеры нормальных, аномальных и патологических проблем на российских предприятиях.</p> <p>По предприятию, исследуемому Вами: перечислите возможные проблемы у предприятия и возможные пути их решения.</p> <p>Эссе будет оцениваться по следующим критериям:</p> <p>своевременность выполнения;</p> <p>полнота и адекватность обоснованности;</p> <p>наличие примеров из практики;</p> <p>творческий подход.</p>

P2	Семинарское занятие на тему "Организационные модели"	УК-5-У1;УК-5-В1;УК-3-У1;УК-3-В1;УК-6-У1;УК-6-В1	<p>Определите тип организации: некоторая организация демонстрирует приверженность одному лучшему пути. Менеджеры осуществляют контроль, используя правила по инструкции «по книгам». Работники следуют правилам, не спрашивая, почему. Потребители должны верить, что организации виднее. Изменения представляют собой «тонкую настройку» для реализации «лучшего пути». Обоснуйте свой выбор.</p> <p>2. Приведите примеры известных Вам предприятий, компаний, фирм, имеющих следующие организационные структуры, и обоснуйте свои предложения:</p> <p>Дивизиональная по продукту  Дивизиональная по товару  Дивизиональная по региону  Матричная  Проектная</p> <p>3. Определите тип организационной структуры исследуемого Вами предприятия. Предложите схему данной организационной структуры. Обоснуйте. Дайте характеристику (достоинств и недостатков) данной организационной структуры</p>
----	--	---	--

P3	Семинарское занятие на тему "Законы организации"	УК-5-У1;УК-5-В1;УК-3-У1;УК-3-В1;УК-6-У1;УК-6-В1	<p>Задание 1</p> <p>В 1897 г. на северо-западе Канады, в бассейне р. Клондайк был обнаружен золотоносный участок. События, последовавшие за этим открытием, получили название «золотой лихорадки» и продолжались до 1963 г. Данная ситуация характеризовалась необыкновенным энтузиазмом и работоспособностью старателей, строителей, дорожников и работников других специальностей.</p> <p>Вопрос: Действие какого из законов организации наблюдается в данной ситуации?</p> <p>Задание 2</p> <p>Компания «Монолит» имеет имущественный комплекс стоимостью 10 млн. руб., включающий стоимость оборудования, инструмента, аренды производственных помещений и др. В ходе своей деятельности компании потребовался кредит в коммерческом банке «Огни Москвы» в размере 8 млн. руб. под 30% годовых. Стоит ли компании в данном случае соглашаться на условия кредита? Автошкола «Водитель» имеет 10 машин и 18 инструкторов по вождению на 100 учащихся. В текущем наборе удалось привлечь для обучения только 60 слушателей из запланированных 200. Общая сумма оплаты за процесс обучения значительно меньше, чем сумма затрат на процесс обучения со стороны школы.</p> <p>Вопрос: Действие какого из законов организации наблюдается в данных ситуациях? Определите потенциал созидания и потенциал разрушения в каждом конкретном случае и возможные пути выхода из сложившихся ситуаций.</p> <p>Задание 3</p> <p>Персонал компании для поддержания ее устойчивого положения собирает всю возможную информацию о конкурентах, рынках сбыта и прочем, не всегда заботясь об ее упорядоченности, систематизации и объеме. Обычно в компании хранятся рекламные листки, ксерокопии каких-либо «важных» сообщений, досье на каких-то лиц или компании, текстовые файлы в компьютерах о прошедших или предстоящих событиях, нередко в нескольких экземплярах. Немалая часть этих данных является информационным «мусором». Компания тратит большие деньги на содержание явной и неявной службы информационной разведки для увеличения достоверности и ценности получаемой информации, так как конкуренты могут подбросить недостоверную информацию. Иногда компания выходит на сомнительные источники якобы «очень ценной» информации, многие из этих источников носят криминальный характер. Иногда в компании собирается много информации «на всякий случай». Руководителю кажется, что он тем самым создает для себя и своей фирмы зону безопасного предпринимательства, хотя на это может уйти много финансовых и материальных ресурсов. Так, некоторые венчурные компании США при стоимости разработок менее 10 тыс. дол. не тратят деньги на поиск информации о возможных аналогах, а сами создают новые проекты. Таким образом, в результате бессистемной, но естественной гонки за информацией компания может понести серьезные убытки.</p> <p>Вопрос: Незнание какого закона организации приводит к данным ситуациям? Как их можно было бы избежать?</p>
----	--	---	---



			<p>Задание 4</p> <p>■ Мастерская по ремонту антикварной мебели «Кварт» специализируется также и на восстановлении старых пианино и роялей. В компании работают 24 человека, в их числе 6 столяров и 5 настройщиков. Директор на основании общей, но еще слабой тенденции уменьшения спроса на эти услуги решил постепенно осваивать новые виды услуг. Он заключил договор на поставку через год технологического оборудования для восстановления старых скрипок, условился с двумя специалистами по восстановлению скрипок, что они перейдут к нему на работу из другой мастерской также через год. Директор оказался прав, через 4—5 месяцев количество заказов уменьшилось на 20%, и заработная плата работников стала постепенно сокращаться. Несоответствие между возможностями мастерской и количеством заказов вызвало у работников настороженное отношение к директору из-за его якобы бездействия, появилось желание что-то предпринять самостоятельно. Они стали принимать заказы на восстановление других антикварных инструментов, в том числе и скрипок. Но отсутствие навыков и опыта работы негативно сказывалось на качестве работ. Когда по плану директора в компанию пришли опытные специалисты и было поставлено специальное оборудование, репутация компании была подорвана.</p> <p>Вопрос: Незнание какого закона организации подчиненными привело к созданию этой ситуации? Что следовало бы предпринять руководителю во избежание появления данной проблемы?</p> <p>Задание 5 Ситуация. Собственное дело</p> <p>Почти 15 лет Анастасия работала на крупном предприятии, одном из лучших предприятий оборонной отрасли, но в связи с трудностями переходного периода была уволена. Анастасии пришлось искать себе другую работу. Она случайно натолкнулась на объявление в газете о возможности подстричь газоны в частных хозяйствах. Вскоре Анастасия уже подстригала газоны в нескольких хозяйствах и дела у нее шли хорошо.</p> <p>Однажды она окончательно решила основать собственное дело — заняться уходом за газонами и лужайками. Она испытывала облегчение от мысли, что больше не придется нервничать в поисках работы, и радовалась, что станет сама себе хозяйкой и начальником. Правда, ее немного пугала полная самостоятельность, тем не менее, Анастасия хотела добиться успеха. Поначалу дело шло медленно, но постепенно все больше людей узнавали об Анастасии и просили заняться их хозяйствами. Некоторые просто были рады переложить на нее всю работу, другие «переметнулись» к ней от профессиональных фирм по уходу за садом. Уже к концу первого года самостоятельной работы Анастасия знала: этим способом она сможет зарабатывать себе на жизнь. Она стала заниматься и другой работой: прополкой и подкормкой газонов и садилов, а также стрижкой кустарника. Дело пошло настолько хорошо, что Анастасия наняла двух помощников. Через некоторое время ей удалось расширить дело так, что каждый из нанятых работников стал специализироваться на определенной группе клиентов, привлекая при необходимости в помощь своих родственников (в основном пенсионеров). Но, при этом, несколько ухудшилось качество работы и часть клиентов снова вернулась к профессиональным фирмам.</p> <p>Вопросы :</p> <p>Охарактеризуйте этапы жизненного цикла, которые прошло дело Анастасии.</p> <p>Учла ли Анастасия сложности периода роста?</p>
--	--	--	---

			На какой стадии жизненного цикла в данный момент находится организация Анастасии? Как преодолеть кризис этого периода? Может ли помочь составление рабочего графика в повышении и гарантии качества работ?
--	--	--	--

P4	Семинарское занятие на тему "Организационное поведение в компании"	УК-5-31;УК-5-У1;УК-5-В1	<p>Задание по разделу Организационное поведение. Изучите презентации модуля 7 и в виде эссе ответьте на вопросы с их обоснованием.</p> <p>Ситуация 1. Влияние коммуникаций на финансовые результаты филиала корпорации Алекс Фокс стал президентом одного из филиалов крупнейшей транснациональной корпорации в июне 1997 г. До этого он занимал должность вице-президента по финансам всей корпорации, проработав в ее финансовом отделе более 20 лет после окончания школы бизнеса. Филиал являлся признанным мировым лидером в своей отрасли, однако его финансовые результаты не совсем удовлетворяли руководство компании и финансовых аналитиков Нью-Йоркской фондовой биржи, чье мнение во многом определяет курс акций компании. Первые четыре месяца Алекс провел в поездках по миру (филиал вел операции в 160 странах), встречался с руководителями отделений (их было четыре) и компаний (филиал был построен по принципу: операционная компания в каждой стране). С начала сентября в компании начали распространяться слухи о предстоящих организационных переменах, которые приведут к ликвидации региональных отделений, объединению операционных компаний и сокращению персонала. Особенное волнение вызвали слухи среди сотрудников Европейской штаб-квартиры, в которой работали почти 100 человек, большинство из которых опытные руководители высокого ранга. В середине сентября было сообщено, что 1 октября 1998 г. состоится Всемирная видеоконференция г-на Фокса. На конференции были приглашены президенты и вице-президенты отделений и директора наиболее крупных операционных компаний. В 30-минутном выступлении президент охарактеризовал предстоящую реорганизацию корпорации: ликвидация Европейской штаб-квартиры до 1 января 1998 г., преобразование других отделений в регионы, централизация подразделений поддержки операционных компаний. На этом видеоконференция закончилась, участникам не была предоставлена возможность задавать вопросы. На следующий день во все операционные компании было направлено краткое содержание выступления г-на Фокса. После этого в течение двух недель из мировой штаб-квартиры не поступало никакой информации.</p> <p>Вопросы для обсуждения ситуации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Как скажется на поведении сотрудников филиала полученная информация? Как она и метод ее передачи повлияет на сотрудников Европейской штаб-квартиры? Насколько эффективно они работали в течение двух недель после конференции?</li> <li>2. Как можно охарактеризовать выбранный метод коммуникации? Какие достоинства и недостатки вы видите? Как бы вы поступили на месте Алекса Фокса?</li> <li>3. Что делать руководству филиала в сложившейся ситуации?</li> </ol> <p>Ситуация 2. Сокращение штатов компании Алексей Иванович Некрасов в очередной раз прочитал лежавший перед ним документ, взял авторучку, повертел ее в руке и снова положил на стол. Больше часа он сидел перед подготовленным обращением начальника отдела кадров к сотрудникам, созданной 7 лет назад и бессменно возглавляемой им компании, и не мог поставить свою подпись. Генерального директора можно было понять: по истечении 6 лет сказочного успеха, сделавших компанию лидером своей отрасли и одним из наиболее престижных работодателей, детище Некрасова столкнулось с серьезными проблемами. В результате августовского кризиса почти на 30% сократилась выручка, а издержки остались практически неизменными. После долгих размышлений было принято решение сократить 20% сотрудников. Для компании, выросшей из возглавляемой Некрасовым в течение 25 лет лаборатории, подобный шаг значил очень многое. Генеральный директор лично знал практически всех из более чем тысячи</p>
----	--	-------------------------	--

сотрудников, со многими его связывала личная дружба. И вот теперь сокращение. Некрасов решил провести его гуманно — обратиться к сотрудникам с письмом, объясняющим необходимость сокращения, и предложить увольняющимся по собственному желанию компенсацию в размере пяти окладов. Текст письма лежал перед генеральным директором, но подписать его не было сил.

Уважаемые коллеги, друзья!

Вместе с вами мы создали компанию, которая стала явлением в российской экономике. Ваши знания, опыт и самоотверженный труд превратили маленький кооператив в современное предприятие. Вместе с вами мы прожили 7 замечательных лет небывалого роста. Мы можем и должны гордиться своими достижениями. К сожалению, разразившийся в августе экономический кризис не миновал и нашу компанию, хотя титанические усилия руководства помогли смягчить его влияние. В то время как многие предприятия обанкротились или попали в состояние, близкое к банкротству, мы сохранили операции практически в неизменном масштабе. Однако платежеспособность наших клиентов уменьшилась, что негативно сказалось на доходах компании. Проведенная работа по сокращению издержек позволила сэкономить десятки миллионов рублей, однако этой экономии недостаточно, чтобы обеспечить рентабельность. Мы вынуждены начать сокращение издержек на персонал. Многие компании пошли по пути уменьшения заработной платы. Я решительно отвергаю этот путь, поскольку убежден, что получающий нищенскую зарплату сотрудник не может быть производительным. Мы платили и будем платить своим работникам достойное вознаграждение. Чтобы продолжать делать это и обеспечить прибыль акционерам, мы вынуждены провести сокращение штатов. Коллеги, друзья! Я обращаюсь к вам с уверенностью, что найду понимание и поддержку, которые я находил всегда. Компания вынуждена сократить 211 сотрудников. Это огромная потеря для нас, однако другого пути нет. Мы сделаем все возможное для того, чтобы провести это сокращение достойно. Тем, кто решит покинуть компанию добровольно, будет выплачено единовременное пособие в размере пяти месячных окладов и оказана помощь в трудоустройстве. Это предложение действует в течение двух недель. Через две недели в компании начнется сокращение, которое пройдет в полном соответствии с требованиями трудового законодательства. Однако я надеюсь на вашу сознательность и готовность поддержать компанию в трудную минуту, которая даст нам возможность избежать процедуры сокращения.

С уважением, Алексей Некрасов

Вопросы для обсуждения ситуации

1. Насколько удачным является выбор метода коммуникации в данной ситуации? Какие положительные и отрицательные моменты вы видите в решении генерального директора обратиться к сотрудникам с письмом? В какой форме следует довести содержание письма до организации: направить каждому сотруднику; развесить в наиболее посещаемых местах; зачитать на собраниях отделов и групп?
2. Прокомментируйте содержание письма. В чем его достоинства и недостатки? Что следует добавить?
3. Прокомментируйте стиль письма. Подходит ли он для данной ситуации? В каком стиле составили бы подобное обращение вы?

P5	Курсовая работа	УК-5-31;УК-5-У1;УК-5-В1;УК-3-31;УК-3-У1;УК-3-В1;УК-6-31;УК-6-У1;УК-6-В1	<p>КУРСОВАЯ РАБОТА</p> <p>ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»</p> <p>на тему: «Анализ эффективности организационной модели предприятия на примере.....»</p> <p>Курсовая работа должна состоять из двух глав: теоретической и практической, библиографического списка и приложений.</p> <p>Общий объем курсовой работы составляет 25–35 стр. текста.</p> <p>Текст должен быть распечатан на принтере (14 кегль, Times New Roman, 1,5 интервал, отступ по красной строке – 1,27 см, параметры страницы (поля) верх, низ – 2,5 см, слева – 3,0 см, справа – 1,5 см.).</p> <p>Содержание</p> <p>Введение</p> <p>Глава 1. Название главы по формулировке теоретического вопроса</p> <p>Глава 2. Анализ эффективности организационной модели предприятия на примере.....</p> <p>Список литературы.</p> <p>Главы по желанию могут разбиваться на параграфы.</p> <p>Список использованной литературы (библиографический список) должен быть оформлен в соответствии с принятыми стандартами, общее количество использованных источников должно быть не менее 20 наименований.</p> <p>Список литературы включать как учебники, так и монографии, научные статьи, диссертации.</p> <p>Год издания литературных источников должен быть не ранее 2015 года.</p> <p>К выполнению курсовой работы следует подходить творчески. Качество ее оценивается по тому, насколько правильно и самостоятельно даны ответы на поставленные вопросы и в какой степени проработан практический материал.</p> <p>Процент оригинальности работы не должен быть ниже 70% (без титула и списка литературы).</p> <p>Выполненная курсовая работа должна включать в себя как отчет, так и презентацию данного отчета.</p> <p>При оценке работы будут учитываться:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>умение обобщать информацию,</li> <li>умение анализировать информацию,</li> <li>умение четко излагать свои мысли и рекомендации,</li> <li>умение правильно оформить работу</li> </ul> <p>своевременность выполнения работы;  проведение корректировок в работе в соответствии с замечаниями преподавателя.</p> <p>Глава 1. Теоретический вопрос</p>
----	-----------------	---	---

			<p>Тенденции, вызовы и тренды развития организационных форм современных компаний.</p> <p>Организационная культура организации и особенности ее формирования в условиях цифровизации.</p> <p>Проектирование организационных структур. Подходы к оценке эффективности организационных структур</p> <p>Организационные инновации на предприятии. Процессы инжиниринга и реинжиниринга.</p> <p>Основные свойства организации будущего. Подходы к оценке эффективности организационных изменений</p> <p>Современные подходы к объединению промышленных систем (промышленные сети, кластеры, экосистемы).</p> <p>Организационные модели крупного бизнеса: практика отечественных и зарубежных фирм.</p> <p>Проблемы построения и рационализации организационной структуры корпорации. Проблема разграничения сфер компетенции в управлении корпорацией.</p> <p>Проблемы корпоративного управления. Цели и структура корпораций. Проблема достижения баланса интересов ключевых участников корпоративных отношений</p> <p>Сравнительный анализ основных видов корпоративных объединений. Анализ отечественных организационно-правовых форм бизнеса.</p> <p>Специфика организации и управления отечественными корпорациями. Формирование отечественной модели управления и перспективы развития корпоративного управления.</p> <p>Современные корпорации в промышленно развитых странах (американская, немецкая и японская модели управления).</p> <p>Глава 2. Практическое задание на тему «Анализ эффективности организационной модели предприятия на примере «.....»:</p> <p>В качестве объекта необходимо выбрать организацию, информация о которой размещена в Интернете или периодических деловых изданиях.</p> <p>На примере конкретной, выбранной Вами организации, описать следующие этапы проектирования организаций:  представить краткую характеристику предприятия (отрасль, виды продукции, положение на рынке, финансовое состояние, производственная структура и др.);  определить причину возникновения (миссию) организации;  провести системный анализ организации взаимодействия ее с внешней средой;  определить и обосновать этап ЖЦО, на котором она находится;  определить тип организационной структуры  установить соотношение полномочий различных подразделений и их связи между собой (делегирование);  оценить эффективность организационной структуры и структуры управления (стили управления, управленческая дисциплина, корпоративная культура.) с позиции стратегических целей предприятия.</p> <p>2. По каждому из указанных направлений необходимо представить анализ состояния, выделить положительные и отрицательные аспекты, составить заключение, сформулировать рекомендации.</p> <p>3. Завершать эссе необходимо общими выводами и рекомендациями.</p>
--	--	--	--

### 5.3. Оценочные материалы, используемые для экзамена (описание билетов, тестов и т.п.)

Экзаменационный билет состоит из двух теоретических вопросов и одного практического.

Теоретические вопросы:

1. Современные тенденции развития организаций
2. Понятие организации. Признаки организации.
3. Понятие предприятия. Признаки предприятия. Принципы реализации предприятий
4. Организация как система. Системный анализ организации.
5. Основополагающие законы (системные) организации.
6. «Болезни» и проблемы организации. «Витамины» организации по И.Адизесу.
7. Жизненный цикл организации по Адизесу.
8. Концепция развития организации по Гейнеру
9. Задачи организационной структуры. Принципы выбора организационной структуры.
10. Организационные модели
11. Оценка эффективности организационных решений
12. Понятие бизнес-реинжиниринга. Причины необходимости реинжиниринга.
13. Ключевые характеристики реинжиниринга. Факторы успеха реинжиниринга.
14. Понятие «организационное изменение». Классификация организационных изменений
15. Необходимые компоненты процесса преобразований.
16. Причины сопротивления изменениям. Факторы преодоления сопротивления изменениям по Э.Хьюзу.
17. Универсальные методы преодоления сопротивления. Модель изменений К.Левина и модель управления изменениями Л. Грейнера
18. Теория Е и теория О организационных изменений. Модель преобразования Дж. Келли.10. Модель преобразования бизнеса Ф.Гуиера и модель «кривой перемен» Дж. Дак
19. Понятие конфликта. Конфликт как процесс. Причины конфликтов. Инициаторы конфликтов.
20. Типы и виды конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Последствия возникновения конфликтов в организации

Практический вопрос состоит в следующем:

- на примере конкретной организации дать оценку организационной структуры
- выделить процесс в организации для исследования
- сформулировать цель процесса
- определить границы процесса
- определить выходы (результат) процесса и потребителей выходов;
- определить взаимодействие с другими процессами и внешней средой. Потребителями выходов являются следующие процессы, тем самым создаются «продуктовые» связи. Продукт (выход) одного процесса потребляет следующий процесс, для него он является входом;
- определить входы и их поставщиков;
- определить ресурсы, необходимые для преобразования входов в выходы. К ресурсам относятся персонал, участвующий в процессе, денежные средства, необходимые для выполнения процесса и инфраструктура, необходимая для выполнения процесса

#### 5.4. Методика оценки освоения дисциплины (модуля, практики. НИР)

Дисциплина относится к социально-экономическим наукам и требует значительного объема самостоятельной работы. Отдельные учебные вопросы выносятся на самостоятельную проработку и контролируются посредством текущей аттестации.

При этом организуются групповые и индивидуальные консультации. Качественное освоение дисциплины возможно только при систематической самостоятельной работе, что поддерживается системой текущей аттестации.

Лекционные и практические занятия проводятся с использованием мультимедийных средств.

Текущая аттестация предполагает использование компьютерного тестирования обучающихся на платформе Canvas.

По каждому разделу дисциплины предусмотрена текущая аттестация.

Предполагается следующая шкала оценок:

а) зачет / «отлично» – студент показывает глубокие, исчерпывающие знания в объеме пройденной программы, уверенно действует по применению полученных знаний на практике, твердые и достаточно полные знания в объеме пройденной программы, грамотно и логически стройно излагает материал при ответе, умеет формулировать выводы из изложенного теоретического материала, знает дополнительно рекомендованную литературу;

б) зачет / «хорошо» – студент допускает незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильно действует по применению знаний на практике, четко излагает материал;

в) зачет / «удовлетворительно» – студент показывает знания в объеме пройденной программы, ответы излагает хотя и с ошибками, но уверенно исправляемыми после дополнительных и наводящих вопросов, правильно действует по применению знаний на практике;

г) незачет / «неудовлетворительно» – студент допускает грубые ошибки в ответе, не понимает сущности излагаемого вопроса, не умеет применять знания на практике, дает неполные ответы на дополнительные и наводящие вопросы.

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий и промежуточный контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся - оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Текущий контроль успеваемости включает в себя задания для самостоятельного выполнения и контрольные мероприятия по их проверке.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л2.1	Шилов В. Р.	Организационные структуры управления предприятием в рыночной экономике: монография	Электронная библиотека	Москва: Лаборатория книги, 2010
Л2.2	Тельнов Ю. Ф.	Реинжиниринг бизнес-процессов: учебное пособие	Электронная библиотека	Москва: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2004
Л2.3	Устинов А. Н., Селезнев В. А.	Теория организации: учебно-практическое пособие: учебное пособие	Электронная библиотека	Москва: Евразийский открытый институт, 2009
Л2.4	Горбунов А. Д.	Организационные структуры системы менеджмента предприятия: монография	Электронная библиотека	Москва: Лаборатория книги, 2012
Л2.5	Полятыкина Н. П.	Организационные структуры систем управления: назначение, содержание, формирование, тенденции развития: монография	Электронная библиотека	Москва: Лаборатория книги, 2011
Л2.6	Силич В. А., Силич М. П., Коновалова Н. В.	Реинжиниринг бизнес-процессов: учебное пособие	Электронная библиотека	Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2007
Л2.7	Петухов В. И.	Проблемы реинжиниринга российских предприятий: монография	Электронная библиотека	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2014



	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л2.8	Бардасова Э. В., Сергеева Е. А.	Теория организации и организационное поведение: учебное пособие	Электронная библиотека	Казань: Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2013
Л2.9	Яськов Е. Ф.	Теория организации: учебное пособие	Электронная библиотека	Москва: Юнити, 2015
Л2.10	Ловцов Д. А.	Системный анализ: учебное пособие	Электронная библиотека	Москва: Российский государственный университет правосудия (РГУП), 2018
Л2.11	Шапиро С. А.	Организационное поведение: учебное пособие	Электронная библиотека	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019

### 6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л3.1	Горьканова Л., Воробьев В.	Организационное поведение: практикум: учебное пособие	Электронная библиотека	Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2013

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э1	LMS Canvas	<a href="https://lms.misis.ru/">https://lms.misis.ru/</a>
----	------------	---

### 6.3 Перечень программного обеспечения

П.1	LMS Canvas
П.2	MS Teams
П.3	Microsoft Office
П.4	Garant.ru
П.5	Консультант Плюс

### 6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Ауд.	Назначение	Оснащение
Любой корпус Мультимедийная	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и/или для проведения практических занятий:	комплект учебной мебели до 36 мест для обучающихся, мультимедийное оборудование, магнитно-маркерная доска, рабочее место преподавателя, ПКс доступом к ИТС «Интернет», ЭИОС университета через личный кабинет на платформе LMS Canvas, лицензионные программы MS Office, MS Teams, ESET Antivirus
Любой корпус Мультимедийная	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и/или для проведения практических занятий:	комплект учебной мебели до 36 мест для обучающихся, мультимедийное оборудование, магнитно-маркерная доска, рабочее место преподавателя, ПКс доступом к ИТС «Интернет», ЭИОС университета через личный кабинет на платформе LMS Canvas, лицензионные программы MS Office, MS Teams, ESET Antivirus
Б-1114	Аудитория для преподавателей:	комплект учебной мебели, 2 рабочих места, оборудованных персональными компьютерами с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, сетевой принтер

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1. Лекции и практические занятия проводятся с использованием компьютерной презентационной программы PowerPoint.
2. Практические занятия проводятся с использованием кейсовых ситуаций.
3. Текущий контроль, контрольные работы и зачет проводятся на основе использования специальных компьютерных программ тестирования знаний навыков и умений студентов.
4. Для самостоятельной работы и текущего контроля в системе «смешанного обучения» студенты используют специальные базы данных (электронные учебники) в среде LMS canvas по разработанным траекториям.
5. Консультации по курсу проводятся с использованием e-mail и среды LMS Canvas.
6. Текущий контроль проводится в электронной форме на компьютерах в центре тестирования кафедры.
7. Нормативно-правовые акты по вопросам, затрагиваемым при изучении дисциплины размещены на сайте Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>