

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Железнов Лев Михайлович  
Должность: ректор  
Дата подписания: 15.04.2022 14:18:01  
Уникальный программный ключ:  
7f036de85c233e341493b4c0e48bb3a18c939f31

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Кировский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «Теория организации»**

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) ОПОП Менеджмент в здравоохранении

Форма обучения очно-заочная

Срок освоения ОПОП 4 г. 6 м.

Кафедра Менеджмента и товароведения

**Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана на основе:**

1) ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного Министерством образования и науки РФ «12» августа 2020 г., приказ № 970

2) Учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного ученым советом ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России 30.04.2021 г., протокол № 4.

3) Профессионального стандарта «Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ «08» сентября 2014 г., приказ № 609н.

**Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена:**

кафедрой Менеджмента и товароведения «12» мая 2021 г. (протокол № 5)

Заведующий кафедрой Л.Н. Шмакова

ученым советом социально-экономического факультета «12» мая 2021 г. (протокол № 3)

Председатель совета факультета Л.Н Шмакова

Центральным методическим советом «20» мая 2021 г. (протокол № 6)

Председатель ЦМС Е.Н. Касаткин

**Разработчики:**

Доцент кафедры менеджмента и товароведения

В.А. Никонов

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Раздел 1.</b> Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)	4
1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)	4
1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	4
1.4. Объекты профессиональной деятельности	4
1.5. Типы задач профессиональной деятельности	4
1.6. Планируемые результаты освоения программы - компетенции выпускников, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы	4
<b>Раздел 2.</b> Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	5
<b>Раздел 3.</b> Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)	5
3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)	5
3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	6
3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий	6
3.4. Тематический план лекций	6
3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)	7
3.6. Самостоятельная работа обучающегося	9
3.7. Лабораторный практикум	9
3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ	10
<b>Раздел 4.</b> Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)	10
4.1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	10
4.1.1. Основная литература	10
4.1.2. Дополнительная литература	10
4.2. Нормативная база	10
4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	11
4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем	11
4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	11
<b>Раздел 5.</b> Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)	12
5.1. Методика применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при проведении занятий и на этапах текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине	13
<b>Раздел 6.</b> Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	16
<b>Раздел 7.</b> Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	16
<b>Раздел 8.</b> Особенности учебно-методического обеспечения образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	17

## Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

### 1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)

формирование у студентов целостного представления об управлении и овладение теоретико-методологическими основами и практическими навыками в области маркетинговой деятельности; развитие способностей искать, анализировать, принимать взвешенные решения относительно рынков сбыта, продуктов, методов продвижения и ценообразования для успешного функционирования фирмы и удовлетворения потребностей потребителя.

### 1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля): сформировать навыки

участия в разработке и реализации управленческих решений по объектам профессиональной деятельности;

оценки экономической эффективности, последствий и социальной значимости разрабатываемых управленческих решений.

### 1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Теория организации» относится к блоку Б 1. Дисциплины (модули) обязательной части.

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины формируются при изучении дисциплин: Теория менеджмента.

Является предшествующей для изучения дисциплин: Стратегический менеджмент, Бизнес-планирование.

### 1.4. Объекты профессиональной деятельности

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших рабочую программу дисциплины (модуля), являются:

- организации различной организационно-правовой формы, включая государственные и общественные учреждения;
- структурные подразделения и функциональные службы организации;
- бизнес-процессы в организации;
- внутриорганизационные и межорганизационные проекты, включая проекты инновационного развития.

### 1.5. Типы задач профессиональной деятельности

Изучение данной дисциплины (модуля) направлено на подготовку к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

- организационно-управленческий.

### 1.6. Планируемые результаты освоения программы - компетенции выпускников, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование у выпускника следующих компетенций:

№ п/п	Результаты освоения ОПОП (индекс и содержание компетенции)	Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства		№ раздела дисциплины, № семестра, в которых формируется компетенция
			Знать	Уметь	Владеть	для текущего контроля	для промежуточной аттестации	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

1	ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ИД ОПК-1.2 Проводит системный анализ деятельности организации и ее составляющих	Методы системного анализа деятельности организации и ее составляющих	Проводить системный анализ деятельности организации и ее составляющих	Методами системного анализа деятельности организации и ее составляющих	Собеседование, ситуационные задачи	Тест, собеседование	Разделы № 1,2,3 Семестры № 5,6
		ИД ОПК-1.3 Применяет аналитический инструментальный для постановки и решения типовых задач управления	Методику применения аналитического инструментария для постановки и решения типовых задач управления	Применять аналитический инструментальный для постановки и решения типовых задач управления	Методами применения аналитического инструментария для постановки и решения типовых задач управления	Собеседование, ситуационные задачи	Тест, собеседование	Разделы № 1,2,3 Семестры № 5,6

## Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 час.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		№ 5	№ 6
1	2	3	4
Контактная работа (всего)	58	36	22
в том числе:			
Лекции (Л)	22	14	8
Практические занятия (ПЗ)	36	22	14
Семинары (С)			
Лабораторные занятия (ЛР)			
Самостоятельная работа (всего)	86	72	14
в том числе:			
Работа с литературными источниками	28	24	4
Поиск учебной информации в сети Интернет	28	24	4
Подготовка к текущему и промежуточному контролю	30	24	6
Вид промежуточной аттестации	зачет		
	экзамен	контактная работа	3
		самостоятельная работа	33
Общая трудоемкость (часы)	180	108	72
Зачетные единицы	5	3	2

## Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

### 3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Код компетенции	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Содержание раздела
1	2	3	4

1.	ОПК-1	Основы теории организации	<u>Лекции:</u> Организация как система и явление; Социальные и хозяйственные организации; Системный подход к изучению организации <u>Практические занятия:</u> Сущность теории организации и ее место в практике менеджмента; Эволюция развития теории организации; Организация как система.
2.	ОПК-1	Законы организации	<u>Лекции:</u> Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях; основополагающие законы организации; Законы организации второго уровня. <u>Практические занятия:</u> Жизненный цикл организации; Принципы и законы организационного развития
3.	ОПК-1	Принципы оптимизации деятельности людей	<u>Лекции:</u> Организационные коммуникации и организационная культура Организационное проектирование. <u>Практические занятия:</u> Управление организацией и организационные коммуникации; Организационное проектирование

### 3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин		
		1	2	3
1	Бизнес-планирование	+	-	+
2	Стратегический менеджмент	+	-	+

### 3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Л	ПЗ	Сем	СР С	Всего часов	
1	2	3	4	6	7	8	
1	Основы теории организации	6	10		34	50	
2	Законы организации	8	12		38	58	
3	Принципы оптимизации деятельности людей	8	14		14	36	
	Вид промежуточной аттестации:	зачет		экзамен			
		экзамен	контактная работа			3	
			самостоятельная работа			33	
	Итого:	22	36		86	180	

### 3.4. Тематический план лекций

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика лекций	Содержание лекций	Трудоемкость (час)	
				сем. 5	сем. 6
1	2	3	4	5	6
1	1	Организация как система и явление.	Сущность теории организации и ее место в теории и практике менеджмента. Эволюционное развитие теории организации как науки и практики. Основополагающие идеи теории организации.	2	

2		Социальные и хозяйственные организации	Понятие и особенности социальных организаций. Свойства социальных организаций. Виды социальных организаций. Виды, сущность и особенности коммерческих организаций. Характеристика форм хозяйственных товариществ и обществ	2	
4		Системный подход к изучению организации.	Сущность организации как системы. Свойства организационных систем. Внешняя и внутренняя среда организации и их взаимодействие.	2	
5	2	Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях.	Свойства организаций. Принципы организационного развития. Общие законы организационного развития.	2	
6		Основополагающие законы организации	Особенности социальных законов. Закон синергии. Закон наименьших. Закон самосохранения. Закон онтогенеза.	4	
7		Законы организации второго уровня	Закон информированности-упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Закон композиции. Закон пропорциональности	2	
8	3	Организационные коммуникации и организационная культура.	Коммуникации в организации. Понятие и сущность организационной культуры.		4
9		Организационное проектирование.	Сущность и этапы организационного проектирования. Факторы проектирования организационной структуры. Элементы проектирования организационной структуры. Методы и стадии проектирования организационной структуры.		4
<b>Итого:</b>				<b>14</b>	<b>8</b>

### 3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Содержание практических занятий	Трудоемкость (час)	
				сем. 5	сем. 6
1	2	3	4	5	6
1	1	Сущность теории организации и ее место в практике менеджмента.	1. Формирование науки об организации. 2. Возникновение теории организации. 3. Исходные понятия теории организации: система, организация, самоорганизация, структура. 4. Открытые и закрытые системы. <i>Практическая подготовка:</i> Решение ситуационных задач/разбор	2  Из них на ПП: 1	

			производственных ситуаций		
2		Эволюция развития теории организации.	1. Классическая теория организации 2. Принципы разделения труда. 3. Факторы эффективной организации. <i>Практическая подготовка:</i> Решение ситуационных задач/разбор производственных ситуаций.	4  Из них на ПП: 3	
3		Организация как система.	1. Сущность и элементарные процессы преобразования систем. 2. Дифференциация и интеграция. 3. Процессы самоорганизации. 4. Внешняя и внутренняя среда организации. 5. Содержание и элементы процесса организации. 6. Субъекты организации. 7. Структура системы управления организации. 8. Характеристика элементов управления: цели и задачи, функции, средства и методы. <i>Практическая подготовка:</i> Решение ситуационных задач/разбор производственных ситуаций	4  Из них на ПП: 3	
5	2	Жизненный цикл организации.	1. Концепция жизненного цикла ПХС. 2. Жизненный цикл организации. 3. Понятие производственно-хозяйственной системы и ее системные признаки. 4. Эволюция взглядов на производственно-хозяйственные системы как объекты организации. <i>Практическая подготовка:</i> Решение ситуационных задач/разбор производственных ситуаций.	6  Из них на ПП: 5	
6		Принципы и законы организационного развития	1. Общие организационные законы. 2. Закон развития. 3. Закон самосохранения и механизм устойчивости. 4. Закон равновесия. 5. Закон относительных сопротивлений. 6. Принцип концентрического действия. 7. Закон синергии. 8. Закон единства анализа и синтеза. 9. Закон композиции и пропорциональности. 10. Закон информированности-упорядоченности. <i>Практическая подготовка:</i> Решение ситуационных задач/разбор производственных ситуаций.	6  Из них на ПП: 5	
8	3	Управление организацией и организационные коммуникации	1. Коммуникации в организациях. 2. Организационная культура. 3. Влияние организационной культуры на деятельность предприятия. 4. Социальная среда		6  Из них на ПП: 5



			организации и организационная культура. 5. Аспекты организационной культуры, ее единство в организации. 6. Содержание организационной культуры. 7. Функции организационной культуры. 8. Формирование, развитие и поддержание культуры в организации. <i>Практическая подготовка:</i> Решение ситуационных задач/разбор производственных ситуаций		
9		Организационное проектирование	1. Проектирование организационных структур. 2. Подходы к проектированию организационных структур. 3. Этапы организационного проектирования. 4. Оценка изменений организационной структуры. 5. Факторы проектирования организаций: внешняя среда, технология работы, стратегический выбор руководства. 6. Методы организационного проектирования. <i>Практическая подготовка:</i> Решение ситуационных задач/разбор производственных ситуаций		8 Из них на ПП: 7
<b>Итого:</b>				<b>22</b>	<b>14</b>

### 3.6. Самостоятельная работа обучающегося

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1	5	Основы теории организации	Работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	34
2	5	Законы организации	Работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	38
Итого часов в семестре:				<b>72</b>
3	6	Принципы оптимизации деятельности людей	Работа с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовка к текущему и промежуточному контролю	14
Итого часов в семестре:				<b>14</b>
<b>Всего часов на самостоятельную работу:</b>				<b>86</b>

### 3.7. Лабораторный практикум - учебным планом не предусмотрен

### 3.8. Курсовые проекты (работы), контрольные работы – учебным планом не предусмотрены.

## Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)

### 4.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

#### 4.1.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1	Теория организации и организационного поведения: учебник для вузов.	Веснин В. Р.	М.: Проспект, 2014.- 472 с.	10	
2	Теория организации. Организация производства [Электронный ресурс]: интегрированное учебное пособие для бакалавров.	Агарков А.П.	М.: Дашков и К, 2017.- 271 с..		(ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

#### 4.2.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1	Теория организации [Электронный ресурс]: учебник	Баранников, А.Ф.	М.: Юнити-Дана, 2015. - 700 с		(ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)
2	Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие	Демчук, О.В. Ефремова, Т.А.	М.: Флинта, 2017. - 262 с.		(ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)
3	Теория организации: учебно-методическое пособие для самостоятельной подготовки	Чикуров, В.А. Сунгурова. Е.А	Киров: Кировская государственная медицинская академия, 2015. – 99 с		(ЭБС Кировского ГМУ)

#### 4.2. Нормативная база

1. Закон РФ «О защите прав потребителей» [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 7 фев. 1992 г. №2300-1: с изм. и доп. 1996, 1999, 2004, 2007 г.].
2. ГК РФ (часть 4, гл.76) от 18.12.2006 № 230-ФЗ.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ): (в ред. от 27.12.2018). – Режим доступа: СПС Гарант
4. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» - №149-ФЗ от 27.07.2006 г.
5. Федеральный закон от 13.03.2006 N 38-ФЗ (ред. от 28.07.2012) "О рекламе" (с изм. и доп.)
6. Федеральный закон от 26.12.2008 №294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

#### **4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

1. Административно-управленческий портал [электронный ресурс] <http://aup.ru>
2. Экономика и управление на предприятиях: научно-образовательный портал <http://eup.ru>
3. Новости менеджмента [электронный ресурс] <http://managementnews.ru>
4. Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://ecsocman.edu.ru>
5. Менеджмент и бизнес-администрирование. <http://www.mba-journal.ru/>
6. Сайт «Корпоративный менеджмент». <http://www.cfin.ru>
7. Российский журнал менеджмента. <https://rjm.spbu.ru/>
8. Виртуальная экономическая библиотека. <http://econom.nsc.ru/jep/>
9. Гарант. <http://www.garant.ru/>
10. Журнал «Вопросы экономики». <http://www.vopreco.ru/>
11. Журнал «Эксперт». <http://www.expert.ru/>

#### **4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем**

В учебном процессе используется лицензионное программное обеспечение:

1. Договор Microsoft Office (версия 2003) №0340100010912000035\_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный),
2. Договор Microsoft Office (версия 2007) №0340100010913000043\_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),
3. Договор Microsoft Office (версия 2010) № 340100010914000246\_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный).
4. Договор Windows (версия 2003) №0340100010912000035\_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный)
5. Договор Windows (версия 2007) №0340100010913000043\_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),
6. Договор Windows (версия 2010) № 340100010914000246\_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный),
7. Договор Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 150-249 Node 1 year Educational Renewal License, срок использования с 29.04.2021 до 24.08.2022 г., номер лицензии 280E-210429-102703-540-3202,
8. Медицинская информационная система (КМИС) (срок действия договора - бессрочный),
9. Автоматизированная система тестирования Indigo Договор № Д53783/2 от 02.11.2015 (срок действия бессрочный, 1 год технической поддержки),
10. ПО FoxitPhantomPDF Стандарт, 1 лицензия, бессрочная, дата приобретения 05.05.2016 г.

Обучающиеся обеспечены доступом (удаленным доступом) к современным профессиональным базам данных и информационно-справочным системам:

- 1) Научная электронная библиотека e-LIBRARY. Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>.
- 2) Справочно-поисковая система Консультант Плюс – ООО «КонсультантКиров».
- 3) «Электронно-библиотечная система Кировского ГМУ». Режим доступа: <http://elib.kirovgma.ru/>.
- 4) ЭБС «Консультант студента» - ООО «ИПУЗ». Режим доступа: <http://www.studmedlib.ru>.
- 5) ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - ООО «НексМедиа». Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.
- 6) ЭБС «Консультант врача» - ООО ГК «ГЭОТАР». Режим доступа: <http://www.rosmedlib.ru/>
- 7) ЭБС «Айбукс» - ООО «Айбукс». Режим доступа: <http://ibooks.ru>.

#### **4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

В процессе преподавания дисциплины (модуля) используются следующие специальные

помещения:

Наименование специализированных помещений	Номер кабинета, адрес	Оборудование, технические средства обучения, размещенные в специализированных помещениях
учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	№ 1-406,1-407, г. Киров, ул. К. Маркса,137 (1 корпус)	специализированная учебная мебель (стол и стул преподавателя, столы и стулья ученические), компьютер с выходом в интернет, мультимедиа проектор, экран, информационно-меловая доска
учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	№ 1-414, 1-415, г. Киров, ул. К. Маркса, 137, (1 корпус)	специализированная учебная мебель, компьютер с выходом в интернет, мультимедиа проектор, экран, информационно-меловая доска, наборы учебно-наглядных пособий (тематические стенды, мультимедийные презентации, раздаточный материал)
учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	№ 1-407, г. Киров, ул. К. Маркса, 137, (1 корпус)	специализированная учебная мебель, компьютеры с выходом в интернет, мультимедиа проектор, экран, информационно-меловая доска
учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации	№ 1-414, 1-415, г. Киров, ул. К. Маркса,137 (1 корпус)	специализированная учебная мебель, информационно-меловая доска, ТВ.
помещения для самостоятельной работы	№ 1-418б г. Киров, ул. К. Маркса,137 (1 корпус)	оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

## Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает: контактную (работа на лекциях и практических занятиях) и самостоятельную работу.

Основное учебное время выделяется на самостоятельную работу.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине выступают классические лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а также самостоятельная работа обучающихся.

При изучении учебной дисциплины (модуля) обучающимся необходимо освоить практические умения, по оценке управления качеством товара.

При проведении учебных занятий кафедра обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (путем проведения интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей, преподавания дисциплины (модуля) в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

### Лекции:

Классическая лекция. Рекомендуется при изучении тем: Организация как система и явление; Социальные и хозяйственные организации; Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях; Основопологающие законы организации; Законы организации второго уровня; Организационные коммуникации и организационная культура; Организационное проектирование.

На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к экзамену, а также для самостоятельной работы.

Изложение лекционного материала рекомендуется проводить в мультимедийной форме. Смысловая нагрузка лекции смещается в сторону от изложения теоретического материала к формированию мотивации самостоятельного обучения через постановку проблем обучения и показ путей решения профессиональных проблем в рамках той или иной темы. При этом основным методом ведения лекции является метод проблемного изложения материала.

Лекция-дискуссия - обсуждение какого-либо вопроса, проблемы, рассматривается как метод, активизирующий процесс обучения, изучения сложной темы, теоретической проблемы. Рекомендуется использовать при изучении темы: Системный подход к изучению организации.

Важной характеристикой дискуссии, отличающей её от других видов спора, является аргументированность. Обсуждая дискуссионную проблему, каждая сторона, оппонируя мнению собеседника, аргументирует свою позицию. Отличительной чертой дискуссии выступает отсутствие тезиса и наличие в качестве объединяющего начала темы.

#### **Практические занятия:**

Практические занятия по дисциплине проводятся с целью приобретения практических навыков в области теоретических основ товароведения и экспертизы товаров.

Практические занятия проводятся в виде собеседований, обсуждений, работа в микрогруппах, отработки практических навыков по оценке ситуаций, связанных с профессиональной деятельностью, решения ситуационных задач, тестовых заданий.

Выполнение практической работы обучающиеся производят как в устном, так и в письменном виде, в виде презентаций и докладов.

Практическое занятие способствует более глубокому пониманию теоретического материала учебной дисциплины, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности обучающихся.

При изучении дисциплины используются следующие формы практических занятий:

- семинар традиционный по темам: Сущность теории организации и ее место в практике менеджмента; Эволюция развития теории организации; Жизненный цикл организации; Принципы и законы организационного развития; Организационное проектирование.
- практикум по теме Организация как система;
- учебно-ролевая игра по теме Управление организацией и организационные коммуникации.

#### **Самостоятельная работа:**

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку по всем разделам дисциплины «Теория организации» и включает работу с литературными источниками, поиск учебной информации в сети Интернет, подготовку к текущему контролю и к промежуточной аттестации.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине «Теория организации» и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры. Работа обучающегося в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность. Обучение способствует воспитанию у обучающихся навыков саморазвития, организационной работы, постановки цели и выбора наиболее экономичных средств ее достижения.

Исходный уровень знаний, обучающихся определяется тестированием, собеседованием.

Текущий контроль освоения дисциплины проводится в форме устного опроса в ходе занятий, решения типовых ситуационных задач,

В конце изучения дисциплины (модуля) проводится промежуточная аттестация с использованием тестового контроля, собеседования.

Вопросы по дисциплине включены в государственную итоговую аттестацию выпускников.

### **5.1. Методика применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при проведении занятий и на этапах текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине**

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по дисциплине осуществляется в соответствии с «Порядком реализации электронного обучения и

дистанционных образовательных технологий в ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России», введенным в действие 01.11.2017, приказ № 476-ОД.

Дистанционное обучение реализуется в электронно-информационной образовательной среде Университета, включающей электронные информационные и образовательные ресурсы, информационные и телекоммуникационные технологии, технологические средства, и обеспечивающей освоение обучающимися программы в полном объеме независимо от места нахождения.

Электронное обучение (ЭО) – организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и преподавателя.

Дистанционные образовательные технологии (ДОТ) – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и преподавателя. Дистанционное обучение – это одна из форм обучения.

При использовании ЭО и ДОТ каждый обучающийся обеспечивается доступом к средствам электронного обучения и основному информационному ресурсу в объеме часов учебного плана, необходимых для освоения программы.

В практике применения дистанционного обучения по дисциплине используются методики синхронного и асинхронного обучения.

Методика синхронного дистанционного обучения предусматривает общение обучающегося и преподавателя в режиме реального времени – on-line общение. Используются следующие технологии on-line: вебинары (или видеоконференции), аудиоконференции, чаты.

Методика асинхронного дистанционного обучения применяется, когда невозможно общение между преподавателем и обучающимся в реальном времени – так называемое off-line общение, общение в режиме с отложенным ответом. Используются следующие технологии off-line: электронная почта, рассылки, форумы.

Наибольшая эффективность при дистанционном обучении достигается при использовании смешанных методик дистанционного обучения, при этом подразумевается, что программа обучения строится как из элементов синхронной, так и из элементов асинхронной методики обучения.

Учебный процесс с использованием дистанционных образовательных технологий осуществляется посредством:

- размещения учебного материала на образовательном сайте Университета;
- сопровождения электронного обучения;
- организации и проведения консультаций в режиме «on-line» и «off-line»;
- организации обратной связи с обучающимися в режиме «on-line» и «off-line»;
- обеспечения методической помощи обучающимся через взаимодействие участников учебного процесса с использованием всех доступных современных телекоммуникационных средств, одобренных локальными нормативными актами;
- организации самостоятельной работы обучающихся путем обеспечения удаленного доступа к образовательным ресурсам (ЭБС, материалам, размещенным на образовательном сайте);
- контроля достижения запланированных результатов обучения по дисциплине обучающимися в режиме «on-line» и «off-line»;
- идентификации личности обучающегося.

Реализация программы в электронной форме начинается с проведения организационной встречи с обучающимися посредством видеоконференции (вебинара).

При этом преподаватель информирует обучающихся о технических требованиях к оборудованию и каналам связи, осуществляет предварительную проверку связи с обучающимися, создание и настройку вебинара. Преподаватель также сверяет предварительный список обучающихся с фактически присутствующими, информирует их о режиме занятий, особенностях образовательного процесса, правилах внутреннего распорядка, графике учебного процесса.

После проведения установочного вебинара учебный процесс может быть реализован асинхронно (обучающийся осваивает учебный материал в любое удобное для него время и общается с преподавателем с использованием средств телекоммуникаций в режиме отложенного времени) или синхронно (проведение учебных мероприятий и общение обучающегося с преподавателем в режиме реального времени).

Преподаватель самостоятельно определяет порядок оказания учебно-методической помощи обучающимся, в том числе в форме индивидуальных консультаций, оказываемых дистанционно с использованием информационных и телекоммуникационных технологий.

При дистанционном обучении важным аспектом является общение между участниками учебного процесса, обязательные консультации преподавателя. При этом общение между обучающимися и преподавателем происходит удаленно, посредством средств телекоммуникаций.

В содержание консультаций входят:

- разъяснение обучающимся общей технологии применения элементов ЭО и ДОТ, приемов и способов работы с предоставленными им учебно-методическими материалами, принципов самоорганизации учебного процесса;

- советы и рекомендации по изучению программы дисциплины и подготовке к промежуточной аттестации;

- анализ поступивших вопросов, ответы на вопросы обучающихся;

- разработка отдельных рекомендаций по изучению частей (разделов, тем) дисциплины, по подготовке к текущей и промежуточной аттестации.

Также осуществляются индивидуальные консультации обучающихся в ходе выполнения ими письменных работ.

Обязательным компонентом системы дистанционного обучения по дисциплине является электронный учебно-методический комплекс (ЭУМК), который включает электронные аналоги печатных учебных изданий (учебников), самостоятельные электронные учебные издания (учебники), дидактические материалы для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации, аудио- и видеоматериалы, другие специализированные компоненты (текстовые, звуковые, мультимедийные). ЭУМК обеспечивает в соответствии с программой организацию обучения, самостоятельной работы обучающихся, тренинги путем предоставления обучающимся необходимых учебных материалов, специально разработанных для реализации электронного обучения, контроль знаний. ЭУМК размещается в электронно-библиотечных системах и на образовательном сайте Университета.

#### Используемые виды учебной работы по дисциплине при применении ЭО и ДОТ:

№ п/п	Виды занятий/работ	Виды учебной работы обучающихся	
		Контактная работа (on-line и off-line)	Самостоятельная работа
1	Лекции	- веб-лекции (вебинары) - видеолекции - лекции-презентации	- работа с архивами проведенных занятий - работа с опорными конспектами лекций - выполнение контрольных заданий
2	Практические, семинарские занятия	- видеоконференции - вебинары - семинары в чате - видеодоклады - семинары-форумы	- работа с архивами проведенных занятий - самостоятельное изучение учебных и методических материалов - решение тестовых заданий и ситуационных задач

		- веб-тренинги - видеозащита работ	- работа по планам занятий - самостоятельное выполнение заданий и отправка их на проверку преподавателю
3	Консультации (групповые и индивидуальные)	- видеоконсультации - веб-консультации - консультации в чате	- консультации-форумы (или консультации в чате) - консультации посредством образовательного сайта
4	Проверочные, самостоятельные работы	- видеозащиты выполненных работ (групповые и индивидуальные) - тестирование	- работа с архивами проведенных занятий - самостоятельное изучение учебных и методических материалов - решение тестовых заданий и ситуационных задач - выполнение проверочных / самостоятельных работ

При реализации программы или ее частей с применением электронного обучения и дистанционных технологий кафедра ведет учет и хранение результатов освоения обучающимися дисциплины на бумажном носителе и (или) в электронно-цифровой форме (на образовательном сайте, в системе INDIGO).

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся по учебной дисциплине с применением ЭО и ДОТ осуществляется посредством собеседования (on-line), компьютерного тестирования или выполнения письменных работ (on-line или off-line).

## **Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) (приложение А)**

Изучение дисциплины следует начинать с проработки данной рабочей программы, методических указаний, прописанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Успешное изучение дисциплины требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой. Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, Интернет-ресурсами.

Правильная организация самостоятельных учебных занятий, их систематичность, целесообразное планирование рабочего времени позволяют обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивать высокий уровень успеваемости в период обучения, получить навыки повышения профессионального уровня.

Основной формой промежуточного контроля и оценки результатов обучения по дисциплине является экзамен. На экзамене обучающиеся должны продемонстрировать не только теоретические знания, но и практические навыки, полученные на практических занятиях.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы дисциплины - залог успешной работы и положительной оценки.

Подробные методические указания к практическим занятиям и внеаудиторной самостоятельной работе по каждой теме дисциплины представлены в приложении А.

## **Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (приложение Б)**

Оценочные средства – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений



запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

ОС как система оценивания состоит из следующих частей:

1. Перечня компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Показателей и критерий оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовых контрольных заданий и иных материалов.
4. Методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении Б.

## **Раздел 8. Особенности учебно-методического обеспечения образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

### **8.1. Выбор методов обучения**

Выбор методов обучения осуществляется, исходя из их доступности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем профессиональной подготовки педагогов, методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации обучающихся-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в группе.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумеваются две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

### **8.2. Обеспечение обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья**

Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Учебно-методические материалы, в том числе для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

<b><i>Категории обучающихся</i></b>	<b><i>Формы</i></b>
С нарушением слуха	- в печатной форме - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом - в форме электронного документа - в форме аудиофайла
С ограничением двигательных функций	- в печатной форме - в форме электронного документа

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### 8.3. Проведение текущего контроля и промежуточной аттестации с учетом особенностей нозологий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся созданы оценочные средства, адаптированные для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных результатов обучения и уровень сформированности компетенций, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Форма проведения текущего контроля и промежуточной аттестации для обучающихся - инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающемуся-инвалиду предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на этапе промежуточной аттестации.

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

<i>Категории обучающихся</i>	<i>Виды оценочных средств</i>	<i>Формы контроля и оценки результатов обучения</i>
С нарушением слуха	Тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С ограничением двигательных функций	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

### 8.4. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

#### 1) для инвалидов и лиц с ОВЗ по зрению:

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию Университета;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- наличие альтернативной версии официального сайта Университета в сети «Интернет» для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими;
- размещение аудиторных занятий преимущественно в аудиториях, расположенных на первых этажах корпусов Университета;
- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации о расписании учебных занятий, которая выполняется крупным рельефно-контрастным шрифтом на белом или желтом фоне и дублируется шрифтом Брайля;
- предоставление доступа к учебно-методическим материалам, выполненным в альтернативных форматах печатных материалов или аудиофайлов;
- наличие электронных луп, видеоувеличителей, программ невидимого доступа к информации, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных для обучающихся с нарушениями зрения формах;
- предоставление возможности прохождения промежуточной аттестации с применением специальных средств.

#### 2) для инвалидов и лиц с ОВЗ по слуху:

- присутствие сурдопереводчика (при необходимости), оказывающего обучающемуся необходимую помощь при проведении аудиторных занятий, прохождении промежуточной аттестации;
- дублирование звуковой справочной информации о расписании учебных занятий визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров);

- наличие звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств, компьютерной техники, аудиотехники (акустические усилители и колонки), видеотехники (мультимедийный проектор, телевизор), электронная доска, документ-камера, мультимедийная система, видеоматериалы.

3) для инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих ограничения двигательных функций:

- обеспечение доступа обучающегося, имеющего нарушения опорно-двигательного аппарата, в здание Университета;

- организация проведения аудиторных занятий в аудиториях, расположенных только на первых этажах корпусов Университета;

- размещение в доступных для обучающихся, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации о расписании учебных занятий, которая располагается на уровне, удобном для восприятия такого обучающегося;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь при проведении аудиторных занятий, прохождении промежуточной аттестации;

- наличие компьютерной техники, адаптированной для инвалидов со специальным программным обеспечением, альтернативных устройств ввода информации и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата формах;

4) для инвалидов и лиц с ОВЗ с другими нарушениями или со сложными дефектами - определяется индивидуально, с учетом медицинских показаний и ИПРА.

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Кировский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра менеджмента и товароведения

## Приложение А к рабочей программе дисциплины

### Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Теория организации»

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент  
Направленность (профиль) ОПОП Менеджмент в здравоохранении  
Форма обучения очно-заочная

#### Раздел 1. Основы теории организации

##### Тема 1.1 Сущность теории организации и ее место в практике менеджмента.

**Цель:** формирование теоретических знаний и практических навыков по обеспечению функционирования организаций разных типов в современных рыночных условиях.

**Задачи:**

- рассмотреть место дисциплины в структуре образовательной программы;
- представить понятие и определить сущность организации;
- определить жизненный цикл организации;
- сформировать способность анализировать взаимосвязи.

**Обучающийся должен знать:**

- основные экономические категории, законы и методы экономической науки;
- рыночный механизм хозяйствования;
- макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики.

**Обучающийся должен уметь:**

- применять методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях.

- использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.

**Обучающийся должен владеть:**

- методами анализа конкретных экономических ситуаций;

- навыками анализа поведения потребителей экономических благ и формирование спроса;

- навыками анализа конкурентной среды на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли.

#### Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

**1. Ответить на вопросы по теме занятия:** 1. Раскройте соотношение теории организаций и теории управления в разных теоретических подходах. 2. Выявите разграничение предметных областей теории организаций и теории управления. 3. Определить связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой.

#### 2. Практическая подготовка.

*Разбор конкретных ситуаций*

##### Ситуация 1.

На примере предприятия по выпуску запасных автомобильных частей рассмотрите на

практике применение системного подхода:

- данный социально-экономический объект представьте в виде системы совокупности составляющих ее подсистем и схематично изобразите;
- дайте характеристику предприятия по выпуску запасных автомобильных частей как системе.

### **Ситуация 2**

На фоне традиционного российского экспорта энергоносителей и других сырьевых ресурсов необычно наблюдать за экспортом готовой продукции из России в Японию, в частности на ее автомобильный рынок.

Серийное производство автомобильных колесных дисков из алюминиевых сплавов на предприятии "Авиа технология", а также дисков из магнитных сплавов на магниевом заводе по современным технологиям.

Качество российской продукции превосходит зарубежные аналоги. Японские специалисты достаточно серьезно проверяли покупаемые изделия. Однако наши специалисты все сомнения японских деловых партнеров успешно сняли. Данные изделия реализовались ранее в других странах и соответственно Япония не первая страна, где увидели качество продукции российских предприятий.

У российских предприятий имеется опыт работы с автомобильными предприятиями Германии, в частности используются на спортивных автомобилях.

#### **Вопросы:**

1. Что является предпосылками успеха российских предприятий на автомобильном рынке Японии?
2. Как российские менеджеры способствуют успешной реализации готовой продукции на мировой рынок и что делается для этого со стороны непосредственно предприятий производителей?
3. Почему производство отечественных автомобилей не может в полном объеме конкурировать с иностранными моделями?
4. Какие шаги нужно предпринять в сфере организации и управления в сфере автомобильного бизнеса, чтобы стать конкурентоспособными.

### **Ситуация 3.**

Проиллюстрируйте понятия, характеризующие функционирование и развитие систем, на примере какого-либо социально-экономического объекта.

Заполните таблицу.

Основные понятия, характеризующие функционирование и развитие систем.

<b>Понятие</b>	<b>Определение</b>	<b>Пример</b>
<b>Состояние</b>		
<b>Поведение</b>		
<b>Равновесие</b>		
<b>Устойчивость</b>		
<b>Развитие</b>		

#### **Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:**

*Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:*

- 1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*
- 2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:* 1. Изучение принципов построения организации как системы. 2. Изучение и практическое применение принципов, законов и закономерностей организации. 3. Изучение методов построения и развития организации. 4. Получение сведений об организационном аудите. 5. Признаки сложности систем. 6. Простые и сложные организованные и сложные неорганизованные системы. 7. Идентификация систем:

таксономия, классификация, систематика. 8. Системный, комплексный и аспектный подходы к изучению сложных систем. 9. Получение практических навыков по оргпроектированию, формированию организационных процессов и оценке их состояния.

*3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:*

### **1. Теория организации как наука**

- 1) Наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества;
- 2) Наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций;
- 3) Наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира;
- 4) Наука о совокупности действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей
- 5) Наука об искусственных объединениях людей, являющихся частью общественной структуры

### **2. Организация как социальное явление:**

- 1) Группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в различных областях
- 2) Большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время
- 3) Частный предприниматель, ведущий самостоятельную коммерческую деятельность на рынке
- 4) Искусственное объединение людей, являющихся частью общественной структуры

### **3. Организационная система:**

- 1) Коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в соответствии с заданием.
- 2) Единое образование звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности.
- 3) Сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов
- 4) Естественная организация, возникшая сама по себе

### **4. Объекты внешней среды организации:**

- 1) Люди и организации, с которыми взаимодействует рассматриваемая организация.
- 2) Все то, что находится за пределами данной организации.
- 3) Природные и климатические условия, в которых функционирует рассматриваемая организация.
- 4) Правовые и социально-экономические условия, в которых функционирует организация

### **5. Хозяйственные организации:**

- 1) Группа людей, объединившихся между собой на основе взаимной симпатии и привязанности.
- 2) Союзы, партии, группы, сформированные по интересам.
- 3) Организации, специализирующиеся на производстве товаров, услуг или информации
- 4) Строят свою деятельность на удовлетворении потребностей своих членов

### **Рекомендуемая литература:**

#### **Основная:**

1. Веснин В.Р. Теория организации и организационного поведения: учебник.- М.: Проспект, 2014.- 472 с.

2. Агарков, А. П. Теория организации. Организация производства : интегрированное учебное пособие / Р.С. Голов ; А.М. Голиков ; А.С. Иванов ; С.В. Сухов ; С.А. Голиков. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 271 с. – (Учебные издания для бакалавров).

#### **Дополнительная:**

1. Баранников, А.Ф. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / А.Ф.Баранников.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 701 с.

2. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. В. Демчук, Т. А. Ефремова. - 3-е изд., стер. - М.: Флинта, 2017. - 262 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

3. Теория организации: учебно-методическое пособие для самостоятельной подготовки студентов / сост.: В. А. Чикуров, Е. А. Сунгурова. – Киров: Кировская государственная медицинская академия, 2015. – 99 с. (ЭБС Кировского ГМУ)

## **Тема 1.2 Эволюция развития теории организации.**

**Цель:** сформировать навыки проведения организационных совещаний

**Задачи:**

- рассмотреть последовательность этапов разработки оптимального управленческого решения по обсуждаемой проблеме;

- выявить формы аргументации организационного решения;

- изучить условия организации выполнения управленческих решений.

**Обучающийся должен знать:**

- процесс принятия управленческих решений;

- организацию процесса разработки, принятия и реализации управленческих решений;

- методологические основы управленческих решений

**Обучающийся должен уметь:**

- использовать системный подход к разработке управленческих решений.

**Обучающийся должен владеть:**

- навыками определения управленческих решений и использования системного подхода к разработке управленческих решений.

### **Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:**

**1. Ответить на вопросы по теме занятия:** 1. Назовите фазы эволюции систем управления (моделей предпринимательства). 2. Перечислите основные подсистемы организации. 3. Чем организация отличается от механических систем? 4. Что понимается под термином «организация»? 5. Каково значение организации для рынка? 6. За счет чего организация может снижать издержки на рынке? 7. Что влияет на изменения, происходящие в организациях? 8. Как влияет мотивация работников на циркуляцию информации в организациях?

### **2. Практическая подготовка.**

*Разбор конкретных ситуаций:*

#### **Ситуация 1.**

В 1960-х годах прошлого столетия кроме двух главных школ, классической и «человеческих отношений», продолжали возникать и оформляться некоторые новые направления, претендующие на относительную самостоятельность и в основном акцентирующие эмпирический, ситуационный взгляд на организационные проблемы.

Сторонники такого подхода приходили к обобщениям исключительно на основании практического опыта работы в организациях. Во многих случаях они сами являлись крупными менеджерами или известными консультантами по управлению. Так, один из признанных авторитетов в современном научном менеджменте П. Дракер долгие годы являлся консультантом крупнейших американских корпораций.

Вместе с другими исследователями Дракер пытался внести большую системность в научную разработку проблем организации и управления. Последователи этого направления начали заниматься моделированием организационных процессов, изучением их сочетания, выясняя, какие из возможных их комбинаций оказываются наиболее эффективными для достижения целей, стоящих перед организацией в целом.

**Вопросы:**

1. Объясните, почему происходит регулярная смена новых научных школ теории организации?

2. На Ваш взгляд, в чем заключался успех и научный авторитет П. Дракера?

3. Назовите современные теории организации.

#### **Ситуация 2.**

Интеграция знаний в области организации и выработка общепринятых основ теории организации — процесс чрезвычайно трудный и медленный. Он еще более затрудняется

интенсивной дифференциацией, сопровождающей развитие новых исследовательских направлений. Как отмечал Г. Ливитт, «то, чем мы располагаем — это серия взаимосвязанных идей, развиваемых в различных областях, многие из которых далеки от промышленности.

Психология и социология внесли идеи о сложности человеческих мотивов, о процессах воздействия и о групповом поведении. Математики и инженеры недавно выступили с некоторыми волнующими представлениями об информации и системах управления. Экономисты, и не только они, изучают, как люди принимают решения...».

Заглядывая в будущее, Г. Ливитт выражал надежду, что организационные исследования будущего будут «отличны от сегодняшних в двух внешне противоречивых, но в действительности связанных отношениях. Они будут больше связаны с людьми и с цифрами. Они будут более психологическими и в то же время более аналитическими»

#### **Вопросы:**

1. Объясните, какое преимущество имеет интеграция знаний в области выработки основ теории организации?
2. На Ваш взгляд какую роль играет информатизация и цифровизация в современных теориях организации?

#### **Ситуация 3.**

По мнению ученого-исследователя Р. Моклера, «объединяющей нитью, лежащей сегодня в основе организационной теории, является ситуационная теория управления». Появление ситуационного подхода в решении проблем анализа и проектирования организаций объясняется не только стремлением создать единую организационную теорию, но и необходимостью большей ориентации теорий и исследований в целом на решение практических задач управления.

Разнообразие конкретных ситуаций и условий не вписывается в рамки уже рассмотренных теорий организации и поэтому не всегда может служить опорой для менеджеров в решении практических вопросов. «Собственный опыт научил меня, что раз и навсегда установленных «принципов» управления, рассчитанных на всеобщее применение, мало (если они вообще имеются). Именно вследствие этого многие исследования и публикации прошлого по вопросам управления, которые часто пытались разработать такие принципы, не сумели обеспечить менеджеров действенными рекомендациями».

#### **Вопросы:**

1. Охарактеризуйте ситуационный подход в решении проблем анализа и проектирования организаций.
2. Объясните, как ситуационный подход помогает выявить взаимозависимости между организационными подсистемами, а также между организационной системой в целом и средой

#### **Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:**

- 1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*
- 2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:* 1. Как влияет различное мотивирование работников на цели организации? 2. Можно ли упорядочить мотивации работников в организации? 3. В чем состоит цель механизмов стимулирования в организациях? 4. Объясните, чем выгоднее внутренняя свобода в организациях по сравнению со стимулированием. 5. Чем отличается стратегия собственника от стратегии менеджера? 6. Зачем нужны правила в организациях? 7. Перечислите основные концепции организации.

#### *3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля*

**1. Каким ученым дано целостное представление об организационной науке, сформулированы ее основные принципы и закономерности и объяснен механизм их проявления:**

- а) Ф. Тейлором;
- б) А.А. Богдановым;
- в) А. Файолем;



г) М. Вебером;

**2. Показать правильные ответы Автором «бюрократической» модели организации является:**

- а) Ф. Тейлор;
- б) А. Файоль;
- в) М. Вебер;**
- г) Г. Саймон;

**3. Автором теории административного поведения является:**

- а) Х. Эмерсон;
- б) Г. Саймон;**
- в) Д. Норт;
- г) Г. Минтцберг;

**4. Авторами организационной теории являются:**

- а) Т. Бернс и Г. Сталкер;
- б) Т. Бернс и Г. Саймон;
- в) П. Лоуренс и Дж. Лорш;**
- г) Л. Гьюлик и Л. Урвик;

**5. Показать правильные ответы Авторами, сформулировавшими признаки механистической и органической модели организации, являются:**

- а) Т. Бернс и Г. Сталкер;**
- б) Т. Бернс и Г. Саймон;
- в) П. Лоуренс и Дж. Лорш;
- г) Л. Гьюлик и Л. Урвик.

**Рекомендуемая литература:**

**Основная:**

1. Веснин В.Р. Теория организации и организационного поведения: учебник.- М.: Проспект, 2014.- 472 с.

2. Агарков, А. П. Теория организации. Организация производства : интегрированное учебное пособие / Р.С. Голов ; А.М. Голиков ; А.С. Иванов ; С.В. Сухов ; С.А. Голиков. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 271 с. – (Учебные издания для бакалавров).

**Дополнительная:**

1. Баранников, А.Ф. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / А.Ф.Баранников.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 701 с.

2. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. В. Демчук, Т. А. Ефремова. - 3-е изд., стер. - М.: Флинта, 2017. - 262 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

3. Теория организации: учебно-методическое пособие для самостоятельной подготовки студентов / сост.: В. А. Чикуров, Е. А. Сунгурова. – Киров: Кировская государственная медицинская академия, 2015. – 99 с. (ЭБС Кировского ГМУ)

**Тема 1.3 Организация как система.**

**Цель:** формирование у студентов целостного представления об организации как процессе и системе.

**Задачи:**

- рассмотреть усложнение структуры организации;
- выявить развитие средств коммуникации как внутри организации, так и в общении с внешним миром;

- изучить наличие большого количества конкурентов, в связи со значительным развитием производства во всем мире;
- определить необходимость создания гибкой системы экономической и психологической мотивации, способствующей повышению заинтересованности работников в достижении цели, стоящей перед организацией.

**Обучающийся должен знать:**

- основные экономические категории, законы и методы экономической науки;
- рыночный механизм хозяйствования;
- макроэкономические показатели хозяйственной деятельности национальной экономики.

**Обучающийся должен уметь:**

- применять методы экономической науки при анализе конкретных экономических ситуаций на микро- и макроуровнях.
- использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.

**Обучающийся должен владеть:**

- методами анализа конкретных экономических ситуаций;
- навыками анализа поведения потребителей экономических благ и формирование спроса;
- навыками анализа конкурентной среды на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли.

**Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:**

**1. Ответить на вопросы по теме занятия:** 1. Назовите основные подходы к определению понятия организации. 2. Дайте понятие организации как процесса упорядочения поведения активных социальных объектов. 3. Почему определяют организацию как социальную систему? 4. Назовите специфические черты организации как социальной системы.

**2. Практическая подготовка.**

*Разбор конкретных ситуаций:*

**Ситуация 1.**

На фоне традиционного российского экспорта энергоносителей и других сырьевых ресурсов необычно наблюдать за экспортом готовой продукции из России в Японию, в частности на ее автомобильный рынок.

Серийное производство автомобильных колесных дисков из алюминиевых сплавов на предприятии "Авиа технология", а также дисков из магнитных сплавов на магниевом заводе по современным технологиям.

Качество российской продукции превосходит зарубежные аналоги. Японские специалисты достаточно серьезно проверяли покупаемые изделия. Однако наши специалисты все сомнения японских деловых партнеров успешно сняли. Данные изделия реализовались ранее в других странах и соответственно Япония не первая страна, где увидели качество продукции российских предприятий.

У российских предприятий имеется опыт работы с автомобильными предприятиями Германии, в частности используются на спортивных автомобилях.

**Вопросы:**

1. Что является предпосылками успеха российских предприятий на автомобильном рынке Японии?
2. Как российские менеджеры способствуют успешной реализации готовой продукции на мировой рынок и что делается для этого со стороны непосредственно предприятий производителей?
3. Почему производство отечественных автомобилей не может в полном объеме конкурировать с иностранными моделями?
4. Какие шаги нужно предпринять в сфере организации и управления в сфере автомобильного бизнеса, чтобы стать конкурентоспособными.

**Ситуация 2.**

Поступило предложение торговым организациям взять в аренду площади под офисы и

магазины, во вновь построенном торговом центре. Торговый центр находится в центре города. Аренда дорогая, но проходимость довольно большая, за счет расположенных вокруг учебных заведений, банков, больницы, удобного подъезда, парковки.

**Вопросы:**

1. По какому закону нужно арендовать торговые площади небольшим магазинчиком?
2. Какой вид синергизма нужно использовать, чтобы получить эффект с взятых в аренду площадей?
3. Подходят ли для данной ситуации принципы закона развития?
4. Возникает ли конкуренция в однопрофильных магазинах торгового центра?
5. По каким законам будут функционировать магазины и офисы торгового центра.

**Ситуация 3.**

К кадровым ошибкам в российской практике на предприятиях в основном относятся:

- отсутствие социализации работника при начале трудовой деятельности на новом предприятии (работник при трудоустройстве не находит точек соприкосновения с коллегами);
- отсутствие повышения по службе в маленьких организациях;
- личные предпочтения руководства, в результате чего работник не отождествляет себя с интересами предприятия;
- административные наказания, подавляющие инициативу работника;
- отсутствие коммуникаций, связей с руководством, корпоративного духа, не получение ответов на свои вопросы;
- отсутствие мотивации, что делает невыгодным для работника качественное проявление себя в труде.

**Вопросы:**

1. Как вы считаете, какие еще классические ошибки и недоработки существуют в практики управления персоналом применительно к России?
2. Какие нововведения в управлении кадрами могли бы внедрить вы, если бы были назначены менеджером по кадрам на российском предприятии?
3. Какой главный принцип управления организацией в России и за рубежом?

**Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:**

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:* 1. Что означает слово «система»? 2. Назовите этапы развития системных представлений человечества. 3. Что может дать системное представление о незнакомом объекте? 4. Что такое функциональное описание объекта? 5. Назовите основное содержание информационного описания. 6. Что можно сказать о системе, в которой процессы превысили пределы допустимых значений? 7. Какая информация особенно ценна для системы? 8. Назовите основные понятия системного подхода. 9. Перечислите принципы системного подхода. 10. Что понимается под системным подходом? 11. Назовите процедуры системного подхода. 12. Чем вызвана необходимость применения системного подхода в управлении? 13. Где впервые был широко использован системный подход в XX в.? 14. Что снижает степень применения системного подхода в организациях? 15. Чем определяется ограниченность системного подхода в управлении организацией? 16. Назовите этапы процесса достижения целей организации.

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля:*

**1. Особенность социальной организации, выражающаяся в способности системы сохранять или совершенствовать свою организацию в зависимости от внутренних и внешних условий, называется:**

- 1) самоорганизация
- 2) инерционность
- 3) функциональность
- 4) открытость

## **2. В чем суть идей школы научного управления Ф.Тейлора?**

- 1) в построении гармоничной организации
- 2) в отборе и четкой организации работы рядовых сотрудников организации
- 3) в организации управления на средних уровнях менеджмента
- 4) в организации управления на высших уровнях менеджмента

## **3. В чем основная идея теории организации А. Файоля?**

- 1) в разработке законов деятельности организации
- 2) в необходимости организации рабочего места работника
- 3) в четкой организации работы руководителя
- 4) в построении и создании принципов функционирования организации

## **4. В чем суть подхода М. Вебера в теории организации?**

- 1) в необходимости системного подхода к изучению организации
- 2) в создании бюрократической теории организации
- 3) в разработке функций управления
- 4) в организации работы руководителя

## **5. В чем суть идеи всеобщей организационной науки?**

- 1) в выявлении функциональных законов организации
- 2) в обосновании разделения труда и ответственности между руководителем и работниками
- 3) в построении гармоничной организации
- 4) в учете роли факторов, влияющих на эффективность труда

### **Рекомендуемая литература:**

#### **Основная:**

1. Веснин В.Р. Теория организации и организационного поведения: учебник.- М.: Проспект, 2014.- 472 с.

2.Агарков, А. П. Теория организации. Организация производства : интегрированное учебное пособие / Р.С. Голов ; А.М. Голиков ; А.С. Иванов ; С.В. Сухов ; С.А. Голиков. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 271 с. – (Учебные издания для бакалавров).

#### **Дополнительная:**

1. Баранников, А.Ф. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / А.Ф.Баранников.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 701 с.

2. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. В. Демчук, Т. А. Ефремова. - 3-е изд., стер. - М.: Флинта, 2017. - 262 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

3. Теория организации: учебно-методическое пособие для самостоятельной подготовки студентов / сост.: В. А. Чикуров, Е. А. Сунгурова. – Киров: Кировская государственная медицинская академия, 2015. – 99 с. (ЭБС Кировского ГМУ)

## **Раздел 2. Законы организации**

### **Тема 2.1 Жизненный цикл организации.**

**Цель:** изучить этапы жизненного цикла организации.

#### **Задачи:**

- рассмотреть понятие «жизненный цикл организации»;
- понять особенности управления на различных стадиях жизненного цикла организации;
- рассмотреть сущность и классификации свойств организации;
- получить необходимые ресурсы – финансовые, трудовые, интеллектуальные, материальные;

- приобрести устойчивые конкурентных преимущества;
- подвести итоги проделанной работе, сделать выводы

**Обучающийся должен знать:**

- теорию поведения потребителей; рынок и механизмы его функционирования;
- теоретические основы экономики организации;
- основные виды маркетинговых стратегий;
- пути повышения конкурентоспособности организаций;

**Обучающийся должен уметь:**

- анализировать поведение потребителей экономических благ;
- выявлять и анализировать рыночные и специфические риски;
- оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления;

**Обучающийся должен владеть:**

- оценкой трудовых ресурсов;
- навыками организационной работы.

**Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:**

**1. Ответить на вопросы по теме занятия:** 1. В чем особенности использования системного подхода к решению организационных проблем, при постановке проблем и выборе целей? 2. Какие методы координации деятельности подразделений и исполнителей используются в организациях? 3. Какие методы организации (создания структур) находят применение в управлении? 4. Как определить концепцию жизненного цикла организации?

**2. Практическая подготовка.**

*Разбор конкретных ситуаций:*

**Ситуация 1.**

В таблице приведены основные задачи, стоящие перед организацией на различных стадиях ее жизненного цикла.

Таблица 1 – Задачи, стоящие перед организацией на различных стадиях ее жизненного цикла.

Задача	Стадия жизненного цикла организации
Создание условий для экономического роста	
Доступ к необходимым ресурсам	
Обеспечение высокого качества товаров и услуг	
Овладение механизмом конкуренции	
Обеспечение своей стратегической дееспособности	
Сохранение и упрочение устойчивого положения на рынке	
Фокусирование внимания на оптимизации издержек	
Сужение номенклатуры производимой продукции	
Увеличение продаж уже имеющимся клиентам	

**Вопросы:**

1. Определить какой стадии цикла соответствует каждая из задач, и заполнить таблицу.
2. Обосновать свой выбор.

**Ситуация 2.**

В зависимости от различных стадий жизненного цикла, в которых по-разному протекают продажа и получение прибыли, предприятие также по-разному строит свою рыночную деятельность в расчете на возможно более полное использование особенностей и преимуществ той или иной стадии.

Постройте кривую жизненного цикла для рынка продаж автомобилей и сформулируйте основные маркетинговые решения на каждой стадии.

Первая стадия (1) — зарождение и внедрение — период появления товара на рынке.

Вторая стадия (2) — выведение товара на рынок, темп продаж невелик, торговля нередко убыточна, конкуренция ограничена.

Третья стадия (3) — развитие и рост — период признания и распространения товара на рынке.

Четвертая стадия (4) — зрелость — период наибольшей стабильности реализации товара.

Пятая стадия (5) — насыщение — прекращение роста продаж при некотором росте прибыльности.

Шестая стадия (6) — упадок, старение и отмирание — период снижения продаж, исчезновения спроса.

### **Ситуация 3.**

На крупной текстильной фабрике дела шли успешно до тех пор, пока конкуренты не стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую фирму. У нее поубавилось заказов даже от постоянных клиентов, появились проблемы с перебоем наличных денег, а когда возникают подобные затруднения, обычная мера – сокращение штатов. На совещании совета директоров было принято решение: отгрузить недопоставленный товар, а затем произвести увольнение.

Эта информация стала известна работникам. Через некоторое время производительность труда резко упала. Администрации пришлось обратиться к консультанту, который начал искать причину происходящего. Он побеседовал с текстильщиками дружески, с глазу на глаз, расспрашивая, что же на самом деле у них происходит. И один из рабочих проговорился: «Понимаете - мы знаем, что, как только отправим все оставшиеся заказы, нас отправят за ворота. Вот мы и стараемся вовсю, чтобы этих заказов нам на подольше хватило».

#### **Вопросы:**

1. Как изменить ситуацию?
2. Объясните, как внешние факторы оказывают влияние на жизненный цикл организации?

#### **Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:**

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:* 1. Раскройте следующие понятия: система, классификация систем и ее компоненты. 2. Охарактеризуйте организацию как открытую систему и процесс преобразований и выделите особенности и принципы ее проектирования и развития. 3. Дайте определения понятиям централизация и децентрализация управления. 4. Охарактеризуйте интеграционные процессы в менеджменте. 5. Опишите внутреннюю и внешнюю среду организации, их основные переменные, факторы прямого и косвенного воздействия. 6. Сравните подходы отечественных и американских (США) ученых к анализу факторов внешней среды. 7. Назовите методы оценки конкурентоспособности и охарактеризуйте природу конкуренции. 8. Охарактеризуйте организацию как систему управления, ее управляющую и управляемую подсистемы и их группы элементов. 9. Дайте определения понятиям жизненный цикл организации и жизненный цикл продукции, опишите этапы последнего.

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля*

**1. На какой из стадий развития организации руководитель должен рационально организовать управленческий процесс, включая расстановку кадров:**

- 1) на стадии роста
- 2) на стадии создания
- 3) на стадии зрелости
- 4) на всех стадиях развития

**2. Жизненный цикл организации - это...**

- 1) Подготовительный этап, предшествующий созданию организации

- 2) Период стабильной и эффективной работы организации.
- 3) Переход к созданию условий для экономического роста
- 4) Время от момента зарождения организации до ее ликвидации.

### **3. Социальная система внешней среды организации включает:**

- 1) Уровень жизни, социальные воззрения, этические нормы
- 2) Социальные нормы, инфраструктуру, этические нормы
- 3) Социальные нормы, социальные воззрения, развитие технологии
- 4) Социальные нормы, социальные воззрения, этические нормы

### **4. Ресурсная система внешней среды организации включает:**

- 1) Формы собственности, природные ресурсы, инфраструктуру, территориальное положение
- 2) Рабочую силу, природные ресурсы, инфраструктуру, территориальное положение
- 3) Рабочую силу, капитал, инфраструктуру, территориальное положение
- 4) Рабочую силу, природные ресурсы, развитие технологии, территориальное положение

### **5. Такая характеристика организации как формализация рассматривает:**

- 1) Разработанные и установленные правила поведения работников
- 2) Степень дифференциации в рамках организации
- 3) Уровни, на которых вырабатываются и принимаются управленческие решения
- 4) Характер и тип устанавливаемой организационной структуры управления

### **Рекомендуемая литература:**

#### **Основная:**

1. Веснин В.Р. Теория организации и организационного поведения: учебник.- М.: Проспект, 2014.- 472 с.

2.Агарков, А. П. Теория организации. Организация производства : интегрированное учебное пособие / Р.С. Голов ; А.М. Голиков ; А.С. Иванов ; С.В. Сухов ; С.А. Голиков. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 271 с. – (Учебные издания для бакалавров).

#### **Дополнительная:**

1. Баранников, А.Ф. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / А.Ф.Баранников.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 701 с.

2. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. В. Демчук, Т. А. Ефремова. - 3-е изд., стер. - М.: Флинта, 2017. - 262 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

3. Теория организации: учебно-методическое пособие для самостоятельной подготовки студентов / сост.: В. А. Чикуров, Е. А. Сунгурова. – Киров: Кировская государственная медицинская академия, 2015. – 99 с. (ЭБС Кировского ГМУ)

## **Тема 2.2 Принципы и законы организационного развития**

**Цель:** изучение основополагающих законов организации и законов второго уровня.

#### **Задачи:**

- определение и построение системы законов организации;
- изучение классификации основополагающих законов;
- понимание механизмов взаимодействия объективной и субъективной, материальной и интеллектуальной организации, как процесса или системы;
- изучить применение законов организации второго уровня;
- представить структурную схему организации, с её функциями, процессом управления и распределения полномочий между работающими в организации;
- применить несколько основополагающих законов организации на практике и т.п.

#### **Обучающийся должен знать:**

- методы системного анализа деятельности организации и ее составляющих;

- методику применения аналитического инструментария для постановки и решения типовых задач управления

**Обучающийся должен уметь:**

- проводить системный анализ деятельности организации и ее составляющих;  
- применять аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления;

**Обучающийся должен владеть:**

- методами системного анализа деятельности организации и ее составляющих;  
- методами применения аналитического инструментария для постановки и решения типовых задач управления;  
- навыками способов решения практических ситуаций.

**Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:**

**1. Ответить на вопросы по теме занятия:** 1. В чем заключается сущность системы законов организации? 2. Проведите классификацию законов организации. 3. Выделите основополагающие законы организации. 4. Определите статическое и динамическое состояния организации. 5. Назовите принципы статического состояния организации. 6. Какие принципы можно выделить динамического состояния организации? 7. Объяснить сущность закона информированности-упорядоченности.

**2. Практическая подготовка.**

*Разбор конкретных ситуаций:*

**Ситуация 1.**

В 1897 году 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 года. Данная ситуация характеризовалась необыкновенным энтузиазмом и работоспособностью старателей, строителей, дорожников и работников других специальностей.

**Вопросы:**

1. Действие какого из законов организации наблюдается в данной ситуации?
2. На Ваш взгляд, как организационно можно было бы оформить такую деятельность?

**Ситуация 2.**

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, 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.

**Вопросы:**

1. Незнание какого закона организации приводит к данным ситуациям?
2. Как их можно было бы избежать?

**Ситуация 3.**



Поступило предложение торговым организациям взять в аренду площади под офисы и магазины, во вновь построенном торговом центре. Торговый центр находится в центре города. Аренда дорогая, но проходимость довольно большая, за счет расположенных вокруг учебных заведений, банков, больницы, удобного подъезда, парковки.

**Вопросы:**

1. По какому закону нужно арендовать торговые площади небольшим магазинчикам?
2. Какой вид синергизма нужно использовать, чтобы получить эффект с взятых в аренду площадей?
3. Подходят ли для данной ситуации принципы закона развития?
4. Возникает ли конкуренция в однопрофильных магазинах торгового центра?
5. По каким законам будут функционировать магазины и офисы торгового центра.

**Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:**

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:* 1. Дать понятия зависимости, законов и закономерностей, их важность и практическое использование в управленческой деятельности. 2. В чем особенность законов организации и законов для организаций. 3. Закон синергии и его проявления. 4. Признаки достижения синергии в организации. 5. Закон самосохранения и его проявления. 6. Усиление созидательных ресурсов организации и, в частности за счет страхования. 7. Закон и принципы развития. 8. Бизнес-план – основа эффективной реализации закона развития. 9. Закон информированности и упорядоченности. 10. Закон единства анализа и синтеза. 11. Закон композиции и пропорциональности (гармонии).

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля:*

**1. В рамках какого закона реализуется непрерывный цикл совершенствования системы управления организацией и корректировка ее организационной структуры?**

- 1) развития
- 2) синергии
- 3) единства анализа и синтеза
- 4) композиции и пропорциональности

**2. «Чем большей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем большую вероятность устойчивого функционирования она имеет» - это формулировка закона:**

- 1) развития
- 2) синергии
- 3) композиции и пропорциональности
- 4) информированности и упорядоченности

**3. Поддержание дисциплины, снижение числа конфликтов, рост профессионального уровня, бесперебойная работа оборудования – все это дает для организации:**

- 1) отрицательный синергетический эффект
- 2) положительный синергетический эффект
- 3) эмерджентный эффект
- 4) минимальный эффект

**4. Какой закон является фундаментальным основанием для определения миссии и приоритетных направлений деятельности, разработки стратегии и тактики достижения целей организации, наращивания потенциала для удержания на рынке, пролонгации жизненного цикла?**

- 1) закон развития
- 2) закон самосохранения

- 3) закон синергии
- 4) закон социальной гармонии

**5. Какой закон выражает причинно-следственную связь между возможностью получения синергетического эффекта и временем функционирования организации?**

- 1) закон единства анализа и синтеза
- 2) закон самосохранения
- 3) закон развития
- 4) закон рационализации

**Рекомендуемая литература:**

**Основная:**

1. Веснин В.Р. Теория организации и организационного поведения: учебник.- М.: Проспект, 2014.- 472 с.

2.Агарков, А. П. Теория организации. Организация производства : интегрированное учебное пособие / Р.С. Голов ; А.М. Голиков ; А.С. Иванов ; С.В. Сухов ; С.А. Голиков. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 271 с. – (Учебные издания для бакалавров).

**Дополнительная:**

1. Баранников, А.Ф. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / А.Ф.Баранников.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 701 с.

2. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. В. Демчук, Т. А. Ефремова. - 3-е изд., стер. - М.: Флинта, 2017. - 262 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

3. Теория организации: учебно-методическое пособие для самостоятельной подготовки студентов / сост.: В. А. Чикуров, Е. А. Сунгурова. – Киров: Кировская государственная медицинская академия, 2015. – 99 с. (ЭБС Кировского ГМУ)

**Раздел 3 Принципы оптимизации деятельности людей**

**Тема 3.1 Управление организацией и организационные коммуникации**

- а) **Цель:** - исследовать организационную культуру как способ организации и развития коммуникации организации.

**Задачи:** - изучить методологические основы процесса развития и становления оргкультуры;  
- провести анализ влияния различных факторов на формирование организационной культуры.

**Обучающийся должен знать:**

- роль и особенности коммуникаций как базового элемента организационной культуры;
- сущность и содержание понятия "коммуникативная компетентность" организации, ее влияние на эффективность управления;
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации;
- виды сетевых коммуникаций, основные понятия, типологию сообществ в социальных сетях.

**Обучающийся должен уметь:**

- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;
- выбирать и использовать методы мотивации группового взаимодействия, командообразования, управления конфликтами;
- организовывать групповую и командную работу;
- определять влияние сообществ на создание, распространение и использование знаний в организации;
- создавать организационные сообщества в социальных сетях;

**Обучающийся должен владеть:**

- методами анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций;
- современными средствами и инструментами сетевых коммуникаций;

- коммуникационными навыками общения в организационных сообществах в социальных сетях.

### **Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:**

**1. Ответить на вопросы по теме занятия:** 1. Как определить цели организационных коммуникаций? 2. Как учитывать намерения и способы коммуникации партнера? 3. Как выбирать адекватные стратегии коммуникации? 4. Как оценивать успешность коммуникации; изменять по мере необходимости собственное коммуникативное поведение? 5. Как влияет национальный фактор на содержание организационной культуры? 6. Раскройте базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры.

### **2. Практическая подготовка.**

*Разбор конкретных ситуаций:*

#### **Ситуация 1.**

Этикет бизнесмена включает как минимум:

- порядок проведения деловых переговоров, введения за обедом (столом) и правильность выбора контактов;
- соблюдение внешнего вида, правильно вести диалог, приятность манер, хорошо поставленная дикция, желательно знание иностранного языка, оформление документов и т.д.

#### **Вопросы:**

1. Какая роль этикета в бизнесе?
2. Различается современный этикет по отношению к различным сферам ведения бизнеса?
3. Какие особенности этикета характерны для за рубежом и какие в России?

#### **Ситуация 2**

Конфликты в принципе существуют в каждом коллективе и только от менеджера или руководства зависит будет ли конфликт разрастаться или погаснет в самом его начале. Ведь любой конфликт стоит немалых нервов работникам, а предприятию убытков. Соответственно, если распознать конфликт в самом начале, то это минимально отразится на работе предприятия.

Признаки конфликтов на всех предприятиях одинаковы и не зависят от их деятельности и благосостояния: дело, над которым трудится весь коллектив становится не только не заканчивающимся, но и перестает быть общим для всех; сотрудники перестают делиться не только личными планами, но и рабочими моментами; негативный фактор находится в приоритете.

При появлении перечисленных признаков, руководству надо быть внимательнее и начать улаживать конфликт уже в стадии «зародыша». Для этого надо проводить так называемые «профилактические мероприятия» по устранению конфликта. Например, проводить корпоративы и совместные конкурсы, производить открытый обмен мнениями по поводу реализации рабочих планов, совместное заслушивание отчетов и т.д.

Иногда руководитель является сам зачинщиком конфликта, выделяя кого-то особенно сильно из сотрудников (работник получает премии, ценные подарки, повышение по служебной лестнице), что провоцирует со стороны других работников к конфликтной ситуации. Поэтому, прежде чем начать действовать, руководитель должен проанализировать собственные решения и свое поведение.

Руководителю недопустимо:

- скрывать деловую информацию от работников;
- высказывать особое расположение кому-либо из сотрудников;
- недооценивать работу и профессионализм своих коллег.

#### **Вопросы:**

1. Должен ли менеджер что-то делать для того, чтобы на работе не возникало конфликтных ситуаций?
2. Как управлять конфликтной ситуацией, если все же она появилась?

#### **Ситуация 3**

История возникновения крупного холдинга, состоящего из трех компаний, такова. В одной

из компаний, назовем ее компанией В, погиб руководитель, который был другом лидера компании А. После колебаний и раздумий лидер компании А произвел слияние двух компаний, А и В, возглавив образовавшийся холдинг. Через какое-то время другая компания, назовем ее С, сама «попросилась» под руководство лидера компании А. Так образовался холдинг (назовем его АВС), который возглавил генеральный директор компании А.

Первое время лидер А, очень активный, общительный, энергичный и «моторный» человек, страдал от того, что та интенсивность работы и высокие темпы развития, на которые ориентировался его персонал, трудно воспринимались сотрудниками вошедших в холдинг компаний В и С. Он начал увольнение и прием новых сотрудников. Но во многих случаях приходил к выводу, что увольнять обученный персонал и принимать на работу новых сотрудников, не имеющих навыков работы на производстве, не всегда выгодно. Отчетливо возникла проблема консолидации персонала трех компаний.

В холдинге был проведен цикл тренингов: корпоративный тренинг по разработке документа «Кодекс компании», который был создан силами ведущих сотрудников компаний А, В и С, а также несколько тренингов по конфликт-менеджменту и по продажам. Перед каждым тренингом и после него проводились анкетирование и анализ ответов. В результате такой «массированной» работы генеральный директор добился решения задачи консолидации персонала своего холдинга и усиления своего влияния на персонал.

#### **Вопросы:**

1. Каковы цели и результаты объединения компаний?
2. Почему компания С сама «попросилась» под руководство лидера компании А?
3. По каким причинам возникла проблема консолидации персонала трех компаний?
4. Что дала разработка силами ведущих сотрудников компаний А, В и С документа «Кодекс компании»?

#### **Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:**

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:* 1. Дайте понятие коммуникации в организациях. 2. В чем заключается организационная культура? 3. Покажите влияние организационной культуры на деятельность предприятия. 4. Определите понятия социальная среда организации и организационная культура. 5. Назовите в чем содержание и основные аспекты организационной культуры. 6. Какие существуют методики диагностики распространения организационной культуры? 7. Охарактеризуйте организационные субкультуры, понятие и виды субкультур, виды и причины возникновения контркультур. 8. Раскройте функции организационной культуры. 9. Определите факторы формирования организационной культуры. 10. Охарактеризуйте коммуникацию как процесс и как воздействие. 11. Охарактеризуйте основные аспекты организационной культуры. 12. Перечислите и охарактеризуйте уровни проявления организационной культуры. 13. Раскройте основные факторы, влияющие на содержание организационной культуры.

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля*

#### **1. В совокупности система ценностей организации составляет...**

- 1) стратегию развития организации
- 2) организацию управления
- 3) организационную культуру
- 4) миссию и политику организации

**2. «Чем большей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем большую вероятность устойчивого функционирования она имеет» - это формулировка закона:**

- 1) развития
- 2) синергии

- 3) композиции и пропорциональности
- 4) информированности и упорядоченности

### **3. С чего начинается формирование организационной культуры организации?**

- 1) с разработки организационных мероприятий, направленных на формирование или закрепление желаемых ценностей
- 2) с разработки миссии организации, определение основных ее целей и ценностей
- 3) с поддержания имеющихся позитивных и формирования желаемых ценностей
- 4) с принятия решения руководителем

### **4. Организационная культура – это**

- 1) совокупность информационных каналов между элементами организации или ее частями и целым
- 2) совместное участие и связь подсистем (элементов) организации в процессе ее функционирования
- 3) система формальных правил и групповых интересов, стиля руководства, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и организацией.
- 4) корпоративные отношения между сотрудниками организации.

### **5. Какие факторы внешней среды влияют на формирование культуры организации?**

- 1) уровень квалификации работников данной организации
- 2) образы национальной культуры
- 3) реакция руководства на критические ситуации и организационные кризисы
- 4) утрата власти.

### **Рекомендуемая литература:**

#### **Основная:**

1. Веснин В.Р. Теория организации и организационного поведения: учебник.- М.: Проспект, 2014.- 472 с.
2. Агарков, А. П. Теория организации. Организация производства : интегрированное учебное пособие / Р.С. Голов ; А.М. Голиков ; А.С. Иванов ; С.В. Сухов ; С.А. Голиков. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 271 с. – (Учебные издания для бакалавров).

#### **Дополнительная:**

1. Баранников, А.Ф. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / А.Ф.Баранников.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 701 с.
2. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. В. Демчук, Т. А. Ефремова. - 3-е изд., стер. - М.: Флинта, 2017. - 262 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)
3. Теория организации: учебно-методическое пособие для самостоятельной подготовки студентов / сост.: В. А. Чикуров, Е. А. Сунгурова. – Киров: Кировская государственная медицинская академия, 2015. – 99 с. (ЭБС Кировского ГМУ)

## **Тема 3.2 Организационное проектирование**

**Цель:** создание эффективной системы управления при формировании новой организации, и поддержание ее в нормальном состоянии

#### **Задачи:**

- создание, разработка производственной организационной структуры и структуры управления организации;
- разработка или переработка документов, регламентирующие деятельность организации;
- подбор персонала организации;
- нормирование трудовой деятельности персонала организации;
- внедрение организационного проекта;
- оценка эффективности организационного проекта и т.д.

### **Обучающийся должен знать:**

- изучение теоретических и методологических основ организационного проектирования и организационного развития системы управления;
- основные понятия, термины, определения и формулировки, используемые в современной практике организационного проектирования;
- методы исследования и анализа систем управления;
- методы проектирования систем управления.

### **Обучающийся должен уметь:**

- планировать и организовывать проектные работы;
- формулировать задачи исследовательской работы;
- планировать и выбирать пути и методы их реализации;
- оценивать эффективность тех или иных методов исследования и проектирования для конкретного проекта;
- планировать и организовывать работу исследовательской группы;
- анализировать и обобщать первичные данные;
- выполнять экономические расчеты в данной области;
- составлять и вести проектную документацию;
- оценивать экономическую эффективность проектов и результатов их внедрения.

### **Обучающийся должен владеть:**

- методологией системного и ситуационного подходов в организационного проектировании;
- различными подходами решения организационного проектировочных задач;
- альтернативными вариантами организационного моделирования и проектировочного процесса.

### **Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:**

**1. Ответить на вопросы по теме занятия:** 1) Как организовать проектирование организационных структур? 2) Назовите подходы к проектированию организационных структур. 3) Как провести оценку изменений организационной структуры. 4) Назовите факторы проектирования организаций: внешняя среда, технология работы, стратегический выбор руководства. 5) Определите характеристику переменных компонент факторов проектирования организации. 6) Сформулируйте методы организационного проектирования.

### **2. Практическая подготовка.**

*Разбор конкретный ситуаций:*

#### **Ситуация 1.**

Если бы Вас пригласили участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности управляющего службой маркетинга, то: «Какую организационную структуру службы маркетинга Вы предложите и почему?»

#### **Варианты:**

Предприятие 1. Предприятие занимается производством упаковочной тары, которую покупают не только в городе и области, но и в соседних регионах. В течение шести лет предприятие не предполагает изменять номенклатуру выпускаемой продукции и прогнозирует оставить все так же. Продукция предприятия имеет красочный дизайн и представляет хорошее качество.

Предприятие 2. Предприятие выпускает большой ассортимент чулочно-носочных изделий, а также салфетки и носовые платочки. Через полтора года предполагается запустить новую линию по производству бесшовного белья.

Предприятие 3. Предприятие производит молочную продукцию. Рынок сбыта жестко сегментирован, основными потребителями этой продукции являются жители города. Основная стратегия предприятия – расширение рынка сбыта, поддержание качества выпускаемой продукции, закупка дополнительного сырья у населения.

#### **Ситуация 2.**

Какую организационную структуру можно предложить и почему, для следующих предприятий и организаций и объясните почему:

- коммерческий банк;
- высшее учебное заведение,
- сталепрокатный завод(филиал);
- предприятие по изготовлению стеклопакетов;
- ясли совместно с детским садиком;
- кондитерская фабрика с магазином?

### **Ситуация 3.**

В современных условиях в стране все больше внимания уделяется развитию работников, в частности их профессионального потенциала работников (повышению их квалификации), организационной культуре, контролем за качеством продукции и услуг, работу и конкурентоспособность предприятия в целом. Службы управления персоналом или кадровые службы руководствуются следующими принципами:

- проявлять терпимость к вновь поступившим сотрудникам и ценить и правильно расставлять кадры, так же премировать за высокой производительности труда;
- поддерживать коммуникабельность и корпоративный дух в коллективе;
- нести ответственность за обучение персонала;
- правильно расставлять кадры и поощрять инициативу работника; стимулировать принятие на себя ответственности в сложных ситуациях;
- предоставлять (в зависимости от работы) каждому работнику время для реализации его индивидуальных способностей;
- обеспечить справедливую оплату труда;
- мотивировать работников за деятельность в течении года, стаж, достижение поставленных целей, творческие начинания и инициативность.

#### **Вопросы:**

1. Какие принципы в управлении персоналом могут повысить эффективность и точность работы сотрудников и почему?
2. Соответствуют ли выше упомянутые принципы особенностям российского менталитета?

#### **Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:**

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля:* 1. В чем значение организационного проектирования? 2. Назовите основные системы организационного проектирования. 3. Как определяется назначение, виды и содержание организационных проектов? 4. Назовите цели, задачи и этапы проектирования организаций. 5. Охарактеризуйте систему предпроектного обследования: предварительное и детальное 6. Каково влияние особенностей объекта организации или проектируемого предмета на процесс проектирования 7. Как в организации реализуется административная ответственность? 8. Чем отличаются дисциплинарная и материальная ответственность? 9. Каковы типичные ошибки организывания и меры по их профилактике?

3) *Проверить свои знания с использованием тестового контроля*

#### **1. Для управления организационной системой необходимо...**

- 1) разработать управленческие решения
- 2) установить связи между объектами управления
- 3) установить наблюдение за производственным процессом
- 4) оценить финансовое положение предприятия

#### **2. В группу проектирования организационной системы входят...**

- 1) специалисты в области системного анализа
- 2) операторы производственных процессов

- 3) инженеры-технологи
- 4) специалисты ситуационных центров

### **3. Обследование организационной системы управления включает...**

- 1) формирование управленческого аппарата
- 2) разработку регламентирующих документов
- 3) разработку процедур принятия управленческих решений
- 4) изучение документации, регламентирующей процесс управления

### **4. Функциональное исследование организационной системы включает...**

- 1) исследование организационной структуры
- 2) исследование функций управления, обеспечивающих принятие управленческих решений
- 3) анализ характеристик процедур входа и выхода
- 4) организацию взаимодействия подразделений органов управления

### **5. Формирование схемы управления организационной системой включает...**

- 1) наблюдение операторов за производственным процессом
- 2) оценку финансового положения предприятия
- 3) распределение управленческих решений по структурным уровням
- 4) привлечение дополнительных ресурсов

#### **Рекомендуемая литература:**

##### **Основная:**

1. Веснин В.Р. Теория организации и организационного поведения: учебник.- М.: Проспект, 2014.- 472 с.

2. Агарков, А. П. Теория организации. Организация производства : интегрированное учебное пособие / Р.С. Голов ; А.М. Голиков ; А.С. Иванов ; С.В. Сухов ; С.А. Голиков. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 271 с. – (Учебные издания для бакалавров).

##### **Дополнительная:**

1. Баранников, А.Ф. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / А.Ф.Баранников.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 701 с.

2. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. В. Демчук, Т. А. Ефремова. - 3-е изд., стер. - М.: Флинта, 2017. - 262 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

3. Теория организации: учебно-методическое пособие для самостоятельной подготовки студентов / сост.: В. А. Чикуров, Е. А. Сунгурова. – Киров: Кировская государственная медицинская академия, 2015. – 99 с. (ЭБС Кировского ГМУ)



Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Кировский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

**Кафедра менеджмента и товароведения**

**Приложение Б к рабочей программе дисциплины**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА**

**для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся  
по дисциплине**

**«Теория организации»**

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент  
Направленность (профиль) ОПОП - Менеджмент в здравоохранении  
Срок обучения 4 г. 6 мес.

**1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания				Оценочное средство	
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	для текущего контроля	для промежуточной аттестации
<b>ОПК-1</b> Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории						
<b>ИД ОПК-1.2</b> Проводит системный анализ деятельности организации и ее составляющих						
Знать	Фрагментарные знания методов системного анализа деятельности организации и ее составляющих	Общие, но не структурированные знания методов системного анализа деятельности организации и ее составляющих	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов системного анализа деятельности организации и ее составляющих	Сформированные систематические знания методов системного анализа деятельности организации и ее составляющих	Собеседование, ситуационные задачи	Тест, собеседование.
Уметь	Частично освоенное умение проводить системный анализ деятельности организации и ее составляющих	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение проводить системный анализ деятельности организации и ее составляющих	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение проводить системный анализ деятельности организации и ее составляющих	Сформированное умение проводить системный анализ деятельности организации и ее составляющих	Собеседование, ситуационные задачи	Тест, собеседование.

Владе ть	Фрагментарное владение методами системного анализа деятельности организации и ее составляющих	В целом успешное, но не систематическое владение методами системного анализа деятельности организации и ее составляющих	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение методами системного анализа деятельности организации и ее составляющих	Успешное и систематическое владение методами системного анализа деятельности организации и ее составляющих	Собеседование, ситуационные задачи	Тест, собеседование.
<b>ИД ОПК-1.3</b>						
<b>Применяет аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления</b>						
Знать	Фрагментарные знания методики применения аналитического инструментария для постановки и решения типовых задач управления	Общие, но не структурированные знания методики применения аналитического инструментария для постановки и решения типовых задач управления	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методики применения аналитического инструментария для постановки и решения типовых задач управления	Сформированные систематические знания методики применения аналитического инструментария для постановки и решения типовых задач управления	Собеседование, ситуационные задачи	Тест, собеседование.
Уметь	Частично освоенное умение применять аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение применять аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления	Сформированное умение применять аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления	Собеседование, ситуационные задачи	Тест, собеседование.
Владе ть	Фрагментарное владение методами применения аналитического инструментария для постановки и решения типовых задач управления	В целом успешное, но не систематическое владение методами разработки применения аналитического инструментария для постановки и решения типовых задач управления	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение методами разработки применения аналитического инструментария для постановки и решения типовых задач управления	Успешное и систематическое владение методами разработки применения аналитического инструментария для постановки и решения типовых задач управления	Собеседование, ситуационные задачи	Тест, собеседование.

## 2. Типовые контрольные задания и иные материалы

## 2.1.Примерный комплект типовых заданий для оценки сформированности компетенций, критерии оценки

<i>Код компетенции</i>	<i>Комплект заданий для оценки сформированности компетенций</i>
<b>ОПК-1</b>	<p><b>Примерные вопросы к экзамену</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность теории организации и ее место в теории и практике менеджмента.</li> <li>2. Эволюционное развитие теории организации как науки и практики.</li> <li>3. Основопологающие идеи теории организации.</li> <li>4. Понятие и особенности социальных организаций.</li> <li>5. Свойства социальных организаций.</li> <li>6. Виды социальных организаций.</li> <li>7. Виды, сущность и особенности коммерческих организаций.</li> <li>8. Характеристика форм хозяйственных товариществ и обществ.</li> <li>9. Сущность организации как системы.</li> <li>10. Свойства организационных систем.</li> <li>11. Внешняя и внутренняя среда организации и их взаимодействие.</li> <li>12. Свойства организаций.</li> <li>13. Принципы организационного развития.</li> <li>14. Общие законы организационного развития.</li> <li>15. Особенности социальных законов.</li> <li>16. Закон синергии.</li> <li>17. Закон наименьших.</li> <li>18. Закон самосохранения.</li> <li>19. Закон онтогенеза. Закон информированности-упорядоченности.</li> <li>20. Закон единства анализа и синтеза.</li> <li>21. Закон композиции.</li> <li>22. Закон пропорциональности.</li> <li>23. Коммуникации в организации.</li> <li>24. Понятие и сущность организационной культуры.</li> <li>25. Сущность и этапы организационного проектирования.</li> <li>26. Факторы проектирования организационной структуры.</li> <li>27. Элементы проектирования организационной структуры.</li> <li>28. Методы и стадии проектирования организационной структуры.</li> </ol> <p><b>Примерные вопросы к собеседованию текущего контроля</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскройте соотношение теории организаций и теории управления в разных теоретических подходах.</li> <li>2. Выявите разграничение предметных областей теории организаций и теории управления.</li> <li>3. Определите связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой. Изучение принципов построения организации как системы.</li> <li>4. Определите практическое применение принципов, законов и закономерностей организации.</li> <li>5. Дайте понятие методов построения и развития организации.</li> <li>6. Назовите признаки сложности систем.</li> <li>7. Выявите простые и сложные организованные и сложные неорганизованные системы.</li> <li>8. В чем заключается идентификация систем: таксономия, классификация, систематика.</li> <li>9. Определите следующие виды: системный, комплексный и аспектный подходы к изучению сложных систем.</li> <li>10. Назовите фазы эволюции систем управления</li> <li>11. Перечислите основные подсистемы организации.</li> <li>12. Чем организация отличается от механических систем?</li> <li>13. Что понимается под термином «организация»?</li> <li>14. Каково значение организации для рынка?</li> <li>15. За счет чего организация может снижать издержки на рынке?</li> <li>16. Что влияет на изменения, происходящие в организациях?</li> <li>17. Как влияет мотивация работников на циркуляцию информации в организациях?</li> <li>18. Как влияет различное мотивирование работников на цели организации?</li> <li>19. Можно ли упорядочить мотивации работников в организации?</li> <li>20. В чем состоит цель механизмов стимулирования в организациях?</li> </ol>

21. Объясните, чем выгоднее внутренняя свобода в организациях по сравнению со стимулированием.
22. Чем отличается стратегия собственника от стратегии менеджера?
23. Зачем нужны правила в организациях?
24. Перечислите основные концепции организации.
25. Назовите основные подходы к определению понятия организации.
26. Дайте понятие организации как процесса упорядочения поведения активных социальных объектов.
27. Почему определяют организацию как социальную систему?
28. Назовите специфические черты организации как социальной системы. Что означает слово «система»?
29. Назовите этапы развития системных представлений человечества.
30. Что может дать системное представление о незнакомом объекте?
31. Что такое функциональное описание объекта?
32. Назовите основное содержание информационного описания.
33. Что можно сказать о системе, в которой процессы превысили пределы допустимых значений?
34. Какая информация особенно ценна для системы?
35. Назовите основные понятия системного подхода.
36. Перечислите принципы системного подхода.
37. Что понимается под системным подходом?
38. Назовите процедуры системного подхода.
39. Чем вызвана необходимость применения системного подхода в управлении?
40. Где впервые был широко использован системный подход в XX в.?
41. Что снижает степень применения системного подхода в организациях?
42. Чем определяется ограниченность системного подхода в управлении организацией? Назовите этапы процесса достижения целей организации.
43. В чем особенности использования системного подхода к решению организационных проблем, при постановке проблем и выборе целей?
44. Какие методы координации деятельности подразделений и исполнителей используются в организациях?
45. Какие методы организации (создания структур) находят применение в управлении?
46. Как определить концепцию жизненного цикла организации?
47. В чем заключается сущность системы законов организации?
48. Проведите классификацию законов организации.
49. Выделите основополагающие законы организации.
50. Определите статическое и динамическое состояния организации.
51. Назовите принципы статического состояния организации.
52. Какие принципы можно выделить динамического состояния организации?
53. Объяснить сущность закона информированности-упорядоченности.
54. Дать понятия зависимости, законов и закономерностей, их важность и практическое использование в управленческой деятельности.
55. В чем особенность законов организации и законов для организаций.
56. Определите закон синергии и его проявления.
57. Признаки достижения синергии в организации.
58. Закон самосохранения и его проявления.
59. Усиление созидательных ресурсов организации и, в частности за счет страхования.
60. Определите закон и принципы развития.
61. Бизнес-план – основа эффективной реализации закона развития.
62. Определите закон информированности и упорядоченности.
63. Определите закон единства анализа и синтеза.
64. Определите закон композиции и пропорциональности (гармонии). Как определить цели организационных коммуникаций?
65. Как учитывать намерения и способы коммуникации партнера?
66. Как выбирать адекватные стратегии коммуникации?
67. Как оценивать успешность коммуникации; изменять по мере необходимости собственное коммуникативное поведение?
68. Как влияет национальный фактор на содержание организационной культуры?
69. Раскройте базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры.
70. Дайте понятие коммуникации в организациях.
71. В чем заключается организационная культура?
72. Покажите влияние организационной культуры на деятельность предприятия.
73. Определите понятия социальная среда организации и организационная культура.
74. Назовите в чем содержание и основные аспекты организационной культуры.
75. Какие существуют методики диагностики распространения организационной культуры?

76. Охарактеризуйте организационные субкультуры, понятие и виды субкультур, виды и причины возникновения контркультур.
77. Раскройте функции организационной культуры.
78. Определите факторы формирования организационной культуры.
79. Охарактеризуйте коммуникацию как процесс и как воздействие.
80. Охарактеризуйте основные аспекты организационной культуры.
81. Перечислите и охарактеризуйте уровни проявления организационной культуры.
82. Раскройте основные факторы, влияющие на содержание организационной культуры.
83. Как организовать проектирование организационных структур?
84. Назовите подходы к проектированию организационных структур.
85. Как провести оценку изменений организационной структуры.
86. Назовите факторы проектирования организаций: внешняя среда, технология работы, стратегический выбор руководства.
87. Определите характеристику переменных компонент факторов проектирования организации.
88. Сформулируйте методы организационного проектирования.
89. В чем значение организационного проектирования?
90. Назовите основные системы организационного проектирования.
91. Как определяется назначение, виды и содержание организационных проектов?
92. Назовите цели, задачи и этапы проектирования организаций.
93. Охарактеризуйте систему предпроектного обследования: предварительное и детальное
94. Каково влияние особенностей объекта организации или проектируемого предмета на процесс проектирования
95. Как в организации реализуется административная ответственность?
96. Чем отличаются дисциплинарная и материальная ответственность?

**Тестовые задания (разноуровневые) для промежуточной аттестации**

**1 уровень:**

**1. Жизненный цикл организации - это...**

- 1) Подготовительный этап, предшествующий созданию организации
- 2) Период стабильной и эффективной работы организации.
- 3) Переход к созданию условий для экономического роста
- 4) Время от момента зарождения организации до ее ликвидации.

**2. Социальная система внешней среды организации включает:**

- 1) Уровень жизни, социальные воззрения, этические нормы
- 2) Социальные нормы, инфраструктуру, этические нормы
- 3) Социальные нормы, социальные воззрения, развитие технологии
- 4) Социальные нормы, социальные воззрения, этические нормы

**3. В рамках какого закона реализуется непрерывный цикл совершенствования системы управления организацией и корректировка ее организационной структуры?**

- 1) развития
- 2) синергии
- 3) единства анализа и синтеза
- 4) композиции и пропорциональности

**4. С чего начинается формирование организационной культуры организации?**

- 1) с разработки организационных мероприятий, направленных на формирование или закрепление желаемых ценностей
- 2) с разработки миссии организации, определение основных ее целей и ценностей
- 3) с поддержания имеющихся позитивных и формирования желаемых ценностей
- 4) с принятия решения руководителем

**5. Обследование организационной системы управления включает...**

- 1) формирование управленческого аппарата
- 2) разработку регламентирующих документов
- 3) разработку процедур принятия управленческих решений
- 4) изучение документации, регламентирующей процесс управления

**2 уровень:**

**1. Соотнести элементы теории организации и их исследователей...**

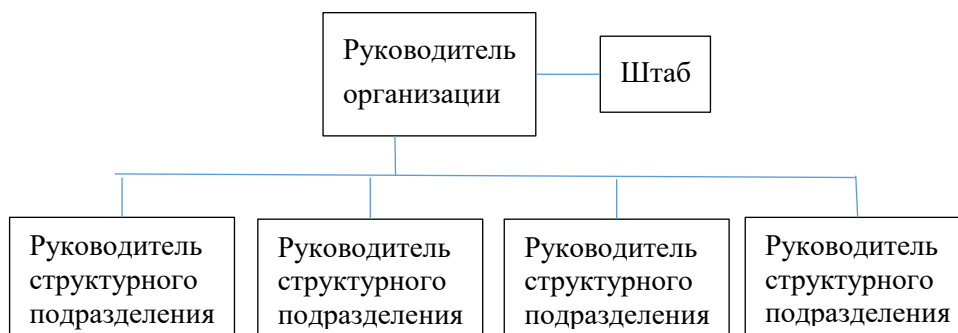
- |                                |                                      |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| 1) Организация – община        | А. Э. Мэйо                           |
| 2) Интернационалистская модель | Б. Ч. Бернард, Г. Саймен, Дж. Марч   |
| 3) Естественная организация    | В. Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Этциони |
| 4) Органическая модель         | Г. Г. Спенсер                        |
| 5) Институциональная модель    | Д. Д. Мейер                          |
| 6) Конфликтная модель          | Е. Р.Э. Холл                         |

**2. Установите соответствие между формулировкой закона и его названием.**

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 1) 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 | Закон синергии                   |
| 2) Каждая материальная система (организация, коллектив или семья) стремится сохранить себя, то есть выжить, и использует для этого весь свой потенциал  | Закон самосохранения организации |
| 3) Каждая материальная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла   | Закон развития организации       |

**3 уровень:**

**1. Перед вами линейно-штабная структура организации:**



Особенности линейно-штабной структуры: обычно такая структура присуща филиалам крупных фирм; есть потребность в специалистах-управленцах.

**Вопросы:**

**1. Определить, в чем преимущества данной схемы? Выбрать три правильных варианта.**

1. Разгрузка высших руководителей.
2. Высокая централизация управления.
3. Глубокая проработка стратегических решений.
4. Возможность привлечения экспертов.
5. Лица, готовящие решение, не участвуют в его выполнении.

**2. Назовите перспективные виды организационных структур для крупной корпорации.**

- Глобальная-региональная
- А. Глобальная продуктовая
  - В. Матричная
  - С. Дивизиональная

**3. Объясните связь между организационной структурой и эффективностью деятельности предприятия.**

- a) Принимаемая предприятием модель организационного управления является отражением принципов распределения основных функций, формирования подразделений, делегирования полномочий и выделения уровней ответственности.
- b) Организационная структура, как упорядоченная совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов является эффективной постольку, поскольку она обеспечивает эффективность целесообразных взаимоотношений между элементами структуры.

- с) Организационный механизм управления регламентирует взаимодействие элементов и их целенаправленное развитие, обеспечивает реализацию целевых установок и выработку решений на достижение максимальных результатов при минимальных и необходимых затратах
- д) Организационная структура и эффективность деятельности предприятия – это разные экономические категории, которые развиваются самостоятельно и связаны между собой только косвенно.

### **Примерные ситуационные задачи**

#### **Ситуация 1.**

На фоне традиционного российского экспорта энергоносителей и других сырьевых ресурсов необычно наблюдать за экспортом готовой продукции из России в Японию, в частности на ее автомобильный рынок.

Серийное производство автомобильных колесных дисков из алюминиевых сплавов на предприятии "Авиа технология", а также дисков из магнитных сплавов на магниевом заводе по современным технологиям.

Качество российской продукции превосходит зарубежные аналоги. Японские специалисты достаточно серьезно проверяли покупаемые изделия. Однако наши специалисты все сомнения японских деловых партнеров успешно сняли. Данные изделия реализовались ранее в других странах и соответственно Япония не первая страна, где увидели качество продукции российских предприятий.

У российских предприятий имеется опыт работы с автомобильными предприятиями Германии, в частности используются на спортивных автомобилях.

#### **Вопросы:**

1. Что является предпосылками успеха российских предприятий на автомобильном рынке Японии?
2. Как российские менеджеры способствуют успешной реализации готовой продукции на мировом рынке и что делается для этого со стороны непосредственно предприятий производителей?
3. Почему производство отечественных автомобилей не может в полном объеме конкурировать с иностранными моделями?
4. Какие шаги нужно предпринять в сфере организации и управления в сфере автомобильного бизнеса, чтобы стать конкурентоспособными.

#### **Ситуация 2.**

На крупной текстильной фабрике дела шли успешно до тех пор, пока конкуренты не стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую фирму. У нее поубавилось заказов даже от постоянных клиентов, появились проблемы с перебоем наличных денег, а когда возникают подобные затруднения, обычная мера – сокращение штатов. На совещании совета директоров было принято решение: отгрузить недопоставленный товар, а затем произвести увольнение.

Эта информация стала известна работникам. Через некоторое время производительность труда резко упала. Администрации пришлось обратиться к консультанту, который начал искать причину происходящего. Он побеседовал с текстильщиками дружески, с глазу на глаз, расспрашивая, что же на самом деле у них происходит. И один из рабочих проговорился: «Понимаете - мы знаем, что, как только отправим все оставшиеся заказы, нас отправят за ворота. Вот мы и стараемся вовсю, чтобы этих заказов нам на подольше хватило».

#### **Вопросы:**

1. Как изменить ситуацию?
2. Объясните, как внешние факторы оказывают влияние на жизненный цикл организации?

#### **Ситуация 3.**

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, 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

	<p>аналогах, а сами создают новые проекты. Таким образом, в результате бессистемной, но естественной гонки за информацией компания может понести серьезные убытки.</p> <p><b>Вопросы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Незнание какого закона организации приводит к данным ситуациям?</li> <li>2. Как их можно было бы избежать?</li> </ol>
--	---

**Критерии оценки экзаменационного собеседования, собеседования текущего контроля:**

**Оценки «отлично»** заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающимся, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

**Оценки «хорошо»** заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

**Оценки «удовлетворительно»** заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение в образовательной организации высшего образования и приступить к изучению последующих дисциплин.

**Критерии оценки тестовых заданий:**

**«зачтено»** - не менее 71% правильных ответов;

**«не зачтено»** - 70% и менее правильных ответов.

**Критерии оценки ситуационных задач:**

**«зачтено»** - обучающийся решил задачу в соответствии с алгоритмом, дал полные и точные ответы на все вопросы задачи, представил комплексную оценку предложенной ситуации, сделал выводы, привел дополнительные аргументы, продемонстрировал знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей, нормативно-правовых актов; предложил альтернативные варианты решения проблемы;

**«не зачтено»** - обучающийся не смог логично сформулировать ответы на вопросы задачи, сделать выводы, привести дополнительные примеры на основе принципа межпредметных связей, продемонстрировал неверную оценку ситуации.

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



### 3.1. Методика проведения тестирования

**Целью** этапа промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме тестирования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

#### **Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:**

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

#### **Субъекты, на которых направлена процедура:**

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

#### **Период проведения процедуры:**

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) на последнем занятии. В случае проведения тестирования на компьютерах время и место проведения тестирования преподаватели кафедры согласуют с информационно-вычислительным центром и доводят до сведения обучающихся.

#### **Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:**

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

#### **Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:**

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

#### **Требования к банку оценочных средств:**

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк тестовых заданий. Преподаватели кафедры разрабатывают задания для тестового этапа экзамена, утверждают их на заседании кафедры и передают в информационно-вычислительный центр в электронном виде вместе с копией рецензии. Минимальное количество тестов, составляющих фонд тестовых заданий, рассчитывают по формуле: трудоемкость дисциплины в з.е. умножить на 50.

Тесты включают в себя задания 3-х уровней:

- ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)
- ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)
- ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)

#### **Соотношение заданий разных уровней и присуждаемые баллы**

	Вид промежуточной аттестации
	экзамен
Количество ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)	30
Кол-во баллов за правильный ответ	1
Всего баллов	<b>30</b>
Количество ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)	15
Кол-во баллов за правильный ответ	2
Всего баллов	<b>30</b>
Количество ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)	5
Кол-во баллов за правильный ответ	8
Всего баллов	<b>40</b>
Всего тестовых заданий	<b>50</b>
Итого баллов	<b>100</b>
Мин. количество баллов для аттестации	70

#### **Описание проведения процедуры:**

Тестирование является обязательным этапом экзамена независимо от результатов текущего контроля успеваемости. Тестирование может проводиться на компьютере или на бумажном носителе.

#### Тестирование на бумажном носителе:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания обучающийся должен выбрать правильные ответы на тестовые задания в установленное преподавателем время.

Обучающемуся предлагается выполнить 50 тестовых заданий разного уровня сложности на экзамене. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на экзамене.

#### Тестирование на компьютерах:

Для проведения тестирования используется программа INDIGO. Обучающемуся предлагается выполнить 50 тестовых заданий разного уровня сложности на экзамене. Время, отводимое на тестирование, составляет не более полутора академических часов на экзамене.

#### **Результаты процедуры:**

Результаты тестирования на компьютере или бумажном носителе имеют качественную оценку «зачтено» – «не зачтено». Оценки «зачтено» по результатам тестирования являются основанием для допуска обучающихся к собеседованию. При получении оценки «не зачтено» за тестирование обучающийся к собеседованию не допускается и по результатам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «неудовлетворительно».

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в экзаменационные ведомости в соответствующую графу.

### **3.2. Методика проведения устного собеседования**

**Целью процедуры** промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме устного собеседования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

#### **Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:**

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

#### **Субъекты, на которые направлена процедура:**

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

#### **Период проведения процедуры:**

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) в соответствии с приказом о проведении промежуточной аттестации, если промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Деканатом факультета, отделом подготовки кадров высшей квалификации может быть составлен индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации для обучающегося при наличии определенных обстоятельств.

#### **Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:**

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

#### **Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:**

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

#### **Требования к банку оценочных средств:**

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает вопросы, как правило, открытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из

банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий (билеты). Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

**Описание проведения процедуры:**

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать устные развернутые ответы на поставленные в задании вопросы и задания в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов.

Собеседование может проводиться по вопросам билета и (или) по ситуационной(ым) задаче(ам). Результат собеседования при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

**Результаты процедуры:**

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и экзаменационные ведомости и представляются в деканат факультета.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.