Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Логинова Людмила Фёдоровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.09.2023 14:15:45
Уникальный программный ключ:
08d93e1a8bd7a2dfff432e734ab38e2a7ed6f238

Образовательное частное учреждение высшего образования
«ГУМАНИТАРНО-СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»

УТВЕРЖДЕНО
заседанием Ученого совета
протокол № 7 от 27.06.2023 г.
приказ ректора об утв. ОП ВО
№ 01-03/70 ПГ от 28.06.2023 г.
Ректор _____ Л.Ф. Логинова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 «ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ»

Код и направление подготовки:

38.03.04 «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

Направленность
«Государственное и муниципальное управление»

Квалификация: **бакалавр**

Красково - 2023

Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее – ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Организация – разработчик: Образовательное частное учреждение высшего образования «Гуманитарно-социальный институт».

Разработчики:

д.э.н., проф.		Стерников Ф.Я.
ученая степень, звание	*подпись*	*ФИО*
ученая степень, звание	*подпись*	*ФИО*

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управления и экономики» протокол № 10 от 08.06.2023 г.

Заведующий кафедрой
Д.э.н., проф. _____ Коновалов В.М.
подпись

Наименование дисциплины – «Теория организации»

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целью освоения дисциплины «Теория организации» является: сформировать у студентов системные мировоззренческие и методологические представления в области построения, развития и совершенствования организации (организаций), оптимизации процесса управления в интересах общества, предприятия (фирмы) и индивида (личности).

Целевая установка реализуется посредством решения относительно самостоятельных ***задач***, включая определение и раскрытие:

- генезиса, исторической эволюции и перспектив развития наиболее ценных идей, взглядов, концепций, отражающих развитие организационно-управленческой мысли;
- сущности, состава и структурных элементов организации;
- типологии и специфики социальных организаций;
- содержания и значения основных законов организации;
- основных принципов построения и развития организации;
- методов оптимизации функционирования организации;
- методологических и методических основ организационного проектирования, формирования и обеспечения (сопровождения) организационных процессов, оценки текущего состояния организаций, поиска оптимальных направлений и средств их перспективного развития.

Дисциплина «Теория организации» в рамках воспитательной работы направлена на формирование у обучающихся активной гражданской позиции, уважения к правам и свободам человека, воспитание чувства ответственности, самостоятельно мыслить, развивает профессиональные умения, системы осознанных знаний.

Планируемые результаты обучения

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-1 Способен определять цели, задачи, приоритеты и оценивать ресурсы профессиональной деятельности, обеспечивать эффективное и результативное исполнение принятых решений на всех уровнях государственного и муниципального управления

Подготовка по дисциплине реализуется на основе справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (Принят Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации); справочника типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы (Принят Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации); анализа требований к профессиональным компетенциям, предъявляемых к выпускникам на рынке труда, обобщения отечественного и зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями.

Матрица связи дисциплины «Теория организации» и компетенций, формируемых на основе изучения дисциплины, с временными этапами освоения ее содержания

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора компетенции выпускника	Код индикатора компетенции выпускника	Код и наименование дескрипторов (планируемых результатов обучения выпускников)
ПК-1 Способен определять цели, задачи, приоритеты и оценивать ресурсы профессиональной деятельности, обеспечивать эффективное и результативное исполнение принятых решений на всех уровнях государственного и муниципального управления	**ПК-1.1** Демонстрирует знания основных методов и инструментов, используемых для определения цели, задачи, приоритетов и оценки ресурсов профессиональной деятельности, обеспечения эффективного и результативного исполнения принятых решений на всех уровнях государственного и муниципального управления	**ПК-1.1**	**ПК-1.1.1** ***Знать:*** тезаурус (специальную терминологию), типологию организаций, основные законы и принципы организации, структурные элементы и механизм управления организацией; основные методы и инструменты, используемые для определения цели, задач, приоритетов и оценки ресурсов профессиональной деятельности; **ПК-1.1.2** ***Уметь:*** находить оптимальные управленческие решения для эффективного и результативного исполнения поставленных задач в профессиональной сфере; **ПК-1.1.3** ***Владеть:*** навыками анализа деятельности органов государственного и муниципального управления; навыками разработки и эффективного исполнения управленческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применения актуальных инструментов и технологий регулирующего воздействия при реализации управленческого решения в профессиональной сфере

2. Место учебной дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1. Дисциплина ОП. Часть, формируемой участниками образовательных отношений.

В структурной форме межпредметные связи изучаемой дисциплины указаны в соответствии с учебным планом образовательной программы по очной форме обучения.

Связь дисциплины «Теория организации» с предшествующими дисциплинами и сроки их изучения

Код дисциплины	*Дисциплины, предшествующее перед дисциплиной*	*Семестр*
Б1.О.25	Теория управления	3
Б1.О.01	Введение в специальность	1

Связь дисциплины «Теория организации» со смежными дисциплинами, изучаемыми параллельно

Код дисциплины	*Дисциплины, изучаемые параллельно*	*Семестр*
Б1.О.25	Теория управления	4
ФТД.02	Электронное правительство	4

Связь дисциплины «Теория организации» с последующими дисциплинами и сроки их изучения

Код дисциплины	*Дисциплины, следующие за дисциплиной*	*Семестр*
Б1.О.30	Система государственного и муниципального управления	5,6
Б1.О.35	Принятие и исполнение государственных решений	7
Б1.В.09	Управленческий консалтинг	5
Б1.В.10	Трудовое право	5
Б1.В.11	Земельное право	6
Б1.В.12	Региональное управление и территориальное планирование	6
Б1.В.16	Антикризисное управление территорий	8
Б1.В.ДВ.03.01	Социально-экономическое прогнозирование	8
Б1.В.ДВ.03.02	Управление в социальной сфере	8
ФТД.03	Противодействие коррупции в органах законодательной и исполнительной власти	5
ФТД.04	Деятельность органов государственной власти и местного самоуправления в сфере противодействия терроризму в Российской Федерации	6

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

Виды учебной работы	**Форма обучения**	
	Очная	**Очно-заочная**
Порядковый номер семестра	4	5

Общая трудоемкость дисциплины всего (в з.е):	3	3
Контактная работа с преподавателем всего (в акад. часах), в том числе:	52	38
Занятия лекционного типа (лекции)	18	18
Занятия семинарского типа (практические занятия, семинары)	32(8)*	18(8)*
Занятия лабораторного типа (лабораторные работы)	-	-
Текущая аттестация	1	1
Консультации (предэкзаменационные)	-	-
Промежуточная аттестация	1	1
Самостоятельная работа всего (в акад. часах), в том числе:	56	70
Форма промежуточной аттестации:		
зачет/ дифференцированный зачет	зачет	зачет
экзамен		
Общая трудоемкость дисциплины (в акад. часах)	108	108

**Практические занятия частично проводятся в форме практической подготовки обучающихся при освоении программы учебной дисциплины, в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.*

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.1. Тематическое планирование

Тема 1. Теория организации в системе наук

Общая характеристика системы наук об организации. Предмет теории организации, функции и специфика учебной дисциплины. Междисциплинарный характер проблем управления организацией. Исходный тезаурус учебной дисциплины («элемент», «структура», «организация», «система», «явление», «процесс», «статика», «динамика», «субъект», «объект», «взаимодействие»).

Генезис и эволюция организационно-управленческих идей, взглядов, концепций. Формирование «банка» управленческих идей в доиндустриальную эпоху. Основные управленческие взгляды и концепции Нового времени. Развитие теорий организации и управления в XX веке.

Тема 2. Организация как система

Понятие и сущность организации. Организационные отношения и их классификация.

Система и ее свойства. Общая характеристика технических, биологических, социальных (общественных) систем. Классификация систем (искусственные и естественные, открытые и закрытые, детерминированные и стохастические, жесткие и мягкие).

Социальная организация. Виды социальных систем (экономические, политические, образовательные, этнические, религиозные). Классификация
организаций:

а) правительственные и неправительственные;

б) коммерческие и некоммерческие;

в) бюджетные и «внебюджетные»;

г) хозяйственные и общественные;

д) формальные и неформальные;
е) промышленные, финансовые, сельскохозяйственные, транспортные, строительные, торговые;
ж) головные (материнские), дочерние, зависимые.
Хозяйственные организации и их организационные и организационно-правовые формы. Основные типы организаций (предприятий) по функциональному назначению. Жизненный цикл организации.

Тема 3. Организация и управление
Система управления организацией: основные элементы, подсистемы, коммуникации и процессы. Американская (A), японская (J) и смешанная (Z) модели менеджмента. Проблема их использования в условиях современной России.
Диалектика структурного и функционального подходов в управлении организацией. Централизация и децентрализация. Горизонтальные связи. Линейно-функциональные и дивизиональные структуры. Проектное и матричное проектирование. Бюрократические системы. Регламентация и самоорганизация в процессе управления.

Тема 4. Законы организации: общая характеристика
Понятия «зависимость», «закон», «закономерность». Законы диалектики (единства и борьбы противоположностей, перехода количественных изменений в качественные, отрицания отрицания) и их роль в деятельности управленческих кадров.
Универсальные и специфические законы организации. Основополагающие законы организации. Фоновые законы организации, или законы «второго уровня». Специфические законы социальной организации.

Тема 5. Закон самосохранения
Понятия «тождество» и «различие». Сущность закона самосохранения. Специфика форм и методов «выживания» различных организационных систем.
Мировоззренческое и методологическое значение закона самосохранения и оптимального функционирования организации в условиях обострения рыночной конкуренции.

Тема 6. Закон развития

Понятия «изменение», «развитие», «прогресс» и «регресс». Стабильность и динамичность факторов макро- и микросреды.
Сущность закона развития. Особенности развития различных типов организационных систем.
Мировоззренческое и методологическое значение закона развития для эффективного управления современной организацией.

Тема 7. Закон синергии

Понятие синергии. Сущность закона синергии. Специфика проявления синергетического эффекта в различных организационных системах.
Мировоззренческое и методологическое значение закона синергии для эффективного управления отдельными видами ресурсов (кадровыми, финансовыми, материальными, информационными) и организацией в целом.

Тема 8. Закон информированности – упорядоченности

Понятие социального порядка. Роль информации в процессе реформирования

современных общественно-политических систем. Сущность закона информированности – упорядоченности и особенности его проявления в постиндустриальном обществе.
Мировоззренческое и методологическое значение закона информированности – упорядоченности для эффективного управления различными типами современных организаций.

Тема 9. Закон единства анализа и синтеза

Современный менеджер как системный аналитик, исследователь актуальных проблем функционирования организации. Сущность закона единства анализа и синтеза.
Мировоззренческое и методологическое значение эффективной аналитико-синтетической деятельности управленческих кадров.

Тема 10. Закон композиции и пропорциональности (гармонии)

Диалектика «композиции» и «декомпозиции», «пропорций» и «приоритетов» как организационно-управленческая проблема. Сущность закона композиции и пропорциональности.
Мировоззренческое и методологическое значение закона композиции и пропорциональности для эффективного управления организацией.

Тема 11. Специфические законы социальной организации

Особенности создания и функционирования социальных организаций в современных условиях. Формальные и неформальные отношения в организации. Диалектика развития персонала и организации.
Закон своеобразия. Закон социальной гармонии. Закон оптимальной загрузки. Законы эффективного восприятия, запоминания и осмысления информации. Закон установки. Законы устойчивости и доходчивости информации.

Тема 12. Принципы организации

Принципы статической и динамической организации. Принцип приоритета. Принцип соответствия. Принципы формирования процесса организации.
Диалектика рационального и иррационального в управлении. Принципы рационализации. Принципы преемственности, инновации, целостности (системности), верификации и амбивалентности (двойственности) как основа организации повседневной деятельности менеджера.

Тема 13. Основы проектирования организационных систем

Формирование внутренней структуры и механизма взаимодействия организационной системы с внешней средой. Методы проектирования организационных систем.
Технология создания и регистрации организаций. Типовые нормативные и правовые документы, обеспечивающие эффективное функционирование организации. Реорганизация: сущность, парадигмы, этапы, методы осуществления. Оценка эффективности организационных проектов.

Тема 14. Организационная культура

Сущность, содержание и функции организационной культуры. Организационная культура как совокупность внешней среды бизнеса, ценностей, признанных сотрудниками,

«героев», правил и ритуалов, среды для ретрансляции ее основных элементов (Т. Дил и А. Кеннеди) или философии, доминирующих ценностей, норм, правил, климата, поведенческих ритуалов (О. Виханский и А. Наумов). Основные детерминанты организационной культуры предприятия (фирмы) и инструменты ее поддержания (развития).
Специфика взаимоотношений администрации и персонала в организациях различных типов («параноидальных», «принудительных», «драматических», «депрессивных», «шизоидных», «экуменических»).
Организационная культура и имидж фирмы. Организационная культура личности. Управленческие дилеммы «Ф.У. Тейлор – Э. Мэйо», «Г. Форд – А.П. Слоун-младший» в условиях современной России.

Тема 15. Субъекты организаторской деятельности

Понятие и критерии эффективности организаторской деятельности. Диалектика объективного и субъективного, объектного и субъектного в повседневной деятельности менеджера.
Функции организаторской деятельности (прогнозирование, планирование, организация, информирование, стимулирование, координация, контроль) и особенности их реализации в современных условиях.
Специфика организаторской деятельности субъектов государственного управления на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Типовые положения и должностные инструкции субъектов организаторской деятельности: сравнительный анализ.

Тема 16. Перспективы развития организационно-управленческой мысли и современных организаций

Основные парадигмы развития и совершенствования организационных систем: техницизм, сциентизм, гуманизм. Контроллинг как организационная подсистема. Бизнес-планирование. Маркетинговые исследования и НИОКР. Основные направления развития персонала организации. Организационный аудит: сущность, специфика, принципы.
Перспективные организационные структуры и особенности функционирования предприятий с «внутренними рынками», «сетевых», «виртуальных», «многомерных», «круговых», «интеллектуальных» и «обучающихся» организаций.

4.2. Содержание практических/семинарских занятий

№	Содержание семинаров	Виды семинаров	Текущий контроль
1.	**Тема 1. Теория организации в системе наук** Проблема генезиса теории организации как науки является дискуссионной. Так, например, по мнению С.В. Рогожина и Т.В. Рогожиной, «теория организации как самостоятельная дисциплина выделилась из социологии – науки, изучающей	- беседа - диспут - обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий.

	общественные структуры, их элементы, а также социальные процессы, протекающие в этих структурах». При этом авторы книги справедливо указывают, что социология как самостоятельная наука сложилась в XIX в., следовательно, теория организации является сравнительно молодой, сформировавшейся и развившейся в XX столетии, отраслью знания. Однако в другом, не менее популярном учебнике по теории организации, автором которого является профессор Б.З. Мильнер, содержится обстоятельное научное приложение «Хронология развития теории организации», в котором «точкой отсчета» полагается 1491 г. до н.э. (середина второго тысячелетия до н.э. – получение легендарным пророком Моисеем заповедей Господних, организация древних евреев и освобождение «общества сынов Израилевых» из египетского плена (см.: Библия. Ветхий Завет. Книга «Исход». Гл. 18–20). ***1. Каким образом можно разрешить противоречие относительно «возраста» теории организации?*** ***2. Что, на Ваш взгляд, является предметом теории организации?*** ***3. Каковы место и роль теории организации в системе научного знания? С какими науками она «взаимодействует» непосредственно, а с какими опосредованно?***		
2.	**Тема 2. Организация как система** Понятие «организация» (от *лат.* organizo – делать сообща, устраивать, стройный вид) многомерно. Им принято обозначать: а) «внутреннюю упорядоченность, согласованность более или менее дифференцированных и автономных частей целого»; б) «характер строения, устройства, структуры» (например, рациональная, сильная, слабая, тонкая О.; в) «совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого»; г) «объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных	- беседа - диспут	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий.

	правил, и процедур». Большинство современных ученых едино в том, что термин «организация» универсален, т.е. применим к биологическим, социальным и техническим объектам (подсистемам), и фиксирует закономерности их строения и функционирования. Он традиционно рассматривается в одном ряду с такими научными понятиями, как «элемент», «структура», «система», «управление», однако в их понимании существует немало разногласий. ***1. Проанализируйте существующие определения понятий «элемент», «структура», «система», «подсистема», «организация», концентрируя внимание на различиях между ними. Какие из определений этих понятий Вы считаете наиболее правильными?*** ***2. Как взаимосвязаны эти понятия?*** ***3. Какова диалектика теории организации и теории организаций?***		
3.	**Тема 3. Организация и управление** Проблема статуса теории организации и ее взаимосвязи с наукой об управлении решается в современных условиях неоднозначно. *Точка зрения.* Теория организации является составной частью теории управления. *Точка зрения.* Теория организации является самостоятельной областью знания, отвечающей на главный вопрос «чем управлять?», а теория управления отвечает на вопросы «зачем и как воздействовать на объект?». *Точка зрения:* Разграничение теоретических основ организации и управления не имеет особого смысла ввиду их неразрывной взаимосвязи. ***1. Какой из перечисленных точек зрения Вы отдаете предпочтение и почему?*** ***2. Систематизируйте известные Вам управленческие науки и представьте их в виде общей схемы.*** ***3. Что такое «система управления компанией»? Каковы ее основные подсистемы и элементы?***	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий.

4.	**Тема 4. Законы организации: общая характеристика** Как известно, фундаментальным основанием диалектики выступают три закона: единства и борьбы противоположностей, перехода количественных изменений в качественные, отрицания отрицания. Эти законы носят всеобщий характер, т.е. их действие распространяется на природу, общество и мышление человека. Эти законы объективны, т.е. не зависят от желаний субъекта; их нельзя «обойти». В силу универсального характера законов, принципов и категорий диалектики, представленной в виде развернутой системы Георгом Вильгельмом Фридрихом Гегелем (1770–1831) и положенной на материалистическую «почву» Карлом Марксом (1818–1883), современный руководитель обязан быть диалектиком. Стремление к постоянному самосовершенствованию, системный анализ поступающей информации, учет различных точек зрения и вариантов решения проблемы, нахождение компромиссов, объективная оценка трудового участия и стимулирование персонала – таковы лишь некоторые атрибуты эффективного менеджмента. Между тем среди современных руководителей немало и тех, которые отвергают законы диалектики. Нередко в процессе делового совещания или в личной беседе от них можно услышать: «Начальник всегда прав», «Незаменимых сотрудников не бывает», «Кто не с нами, тот против нас» и т.п. ***1. Согласны ли Вы с тем, что любой сотрудник организации является «заменимым»?*** ***2. Как развиваются организации, руководители которых игнорируют действие закона единства и борьбы противоположностей? Приведите примеры из Вашего личного опыта.*** ***3. Опишите механизм использования матрицы эффективности управленческой деятельности (ступени развития организационных противоречий – различие, поляризация, столкновение, антагонизм, внимание руководителя к управленческим***	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий.

	проблемам – слабое, среднее, сильное).		
5.	**Тема 5. Закон самосохранения (1)*** Закон самосохранения гласит: «Каждая система (социальная или биологическая) стремится сохранить себя (выжить) и использует для достижения этого весь свой потенциал (ресурс)». Данный закон может быть представлен в виде соотношения: $\sum(R1i + R2i) > \sum(V1i + V2i)$, где $R1i$ – внутренний потенциал (ресурс); $R2i$ – внешний потенциал (ресурс) в i-области (экономика, политика, финансы, кадры, инновации и т.д.), способствующие развитию компании; $V1i$ – внутренний потенциал (ресурс) и $V2i$ – внешний потенциал (ресурс), представляющие реальные угрозы для организации и наносящие ей ощутимый вред. Левая часть формулы представляет собой конструктивный, или созидательный потенциал (C), правая – деструктивный, или разрушительный потенциал (D). Таким образом, формулу можно представить в виде: $C > D$. Закон самосохранения относится к основополагающим законам организации и имеет несколько типовых вариантов реализации на уровне предприятия (фирмы). *Первый вариант:* ни руководитель, ни подчиненные не имеют представления о законе. *Второй вариант:* руководитель знает о законе, а его подчиненные нет. *Третий вариант:* руководитель и подчиненные информированы о законе, имеют представление о характере и особенностях его действия. ***1. Каковы «сценарии» развития событий по каждому из трех вариантов и их возможные последствия для организации?*** ***2. Выявите внутренние и внешние факторы, оказывающие позитивное воздействие на организацию и повышающие уровень ее самосохранения.*** ***3. По какой формуле можно***	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий в форме практической подготовки. Подготовка рефератов.

	рассчитать параметры (уровни) самосохранения организации?		
6.	**Тема 6. Закон развития (1)*** Закон развития гласит: «Каждая система (социальная или биологическая) стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла». ЖЦ любой организации включает восемь этапов (графически их изображают в виде «шляпы»): нечувствительность, или инкубация (Э1), внедрение, или выведение (Э2), рост (Э3), зрелость (Э4), насыщение (Э5), спад (Э6), крах (Э7), ликвидация, или утилизация (Э8). Этот закон относится к основополагающим законам организации и имеет несколько типовых вариантов реализации на уровне предприятия (фирмы). *Первый вариант:* ни руководитель, ни подчиненные не имеют представления о законе развития. *Второй вариант:* руководитель знает о законе развития, а его подчиненные нет. *Третий вариант:* руководитель и подчиненные информированы о законе развития, имеют представление о характере и особенностях его действия. ***1. Каковы «сценарии» развития событий по каждому из трех вариантов и их возможные последствия для организации?*** ***2. Какие факторы обеспечивают эффективное развитие организации в современных условиях? Поясните на конкретном примере.***	- беседа - диспут -обсуждения докладов и рефератов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий в форме практической подготовки. Подготовка рефератов.
7.	**Тема 7. Закон синергии(1)*** Закон синергии гласит: «Для любой системы (технической, биологической или социальной) существует такой набор ресурсов, при котором ее потенциал всегда будет существенно больше либо существенно меньше простой суммы потенциалов, входящих в нее ресурсов». Этот закон относится к основополагающим законам организации и имеет несколько типовых вариантов реализации на уровне предприятия (фирмы). *Первый вариант:* ни руководитель, ни	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий в форме практической подготовки. Подготовка рефератов.

	подчиненные не имеют представления о законе синергии. *Второй вариант:* руководитель знает о законе синергии, а его подчиненные нет. *Третий вариант:* руководитель и подчиненные информированы о законе синергии, имеют представление о характере и особенностях его действия. ***1. Каковы «сценарии» развития событий по каждому из трех вариантов и их возможные последствия для организации?*** ***2. Какие методы управления, на Ваш взгляд, обеспечивают достижение позитивного синергетического эффекта в организации? Приведите пример.*** ***3. Какие факторы обеспечивают достижение негативного синергетического эффекта в организации? Приведите пример.***		
8.	**Тема 8. Закон информированности – упорядоченности(1)*** Закон информированности – упорядоченности гласит: «Каждая система (социальная или биологическая) стремится получить как можно больше достоверной, ценной и насыщенной информации о внутренней и внешней среде для устойчивого функционирования (самосохранения)». Этот «фоновый», или «второго уровня», закон имеет несколько типовых вариантов реализации на уровне предприятия (фирмы). *Первый вариант:* ни руководитель, ни подчиненные не имеют представления о законе информированности – упорядоченности. *Второй вариант:* руководитель знает о законе информированности – упорядоченности, а его подчиненные нет. *Третий вариант:* руководитель и подчиненные знают о законе информированности – упорядоченности, имеют представление о характере и особенностях его действия. ***1. Каковы «сценарии» развития событий по каждому из трех вариантов и их возможные последствия для организации?***	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий в форме практической подготовки. Подготовка рефератов.

	2. Какие, на Ваш взгляд, следствия вытекают из закона информированности – упорядоченности? ***3. Существуют ли в современных условиях организации и отдельные личности, сталкивающиеся с эффектом «горя от ума»? Почему это происходит?***		
9.	**Тема 9. Закон единства анализа и синтеза (2)*** Закон единства анализа и синтеза гласит: «Каждая система (биологическая или социальная) стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счет постоянного изменения своей структуры или выполняемых функций». Этот «фоновый», или «второго уровня», закон имеет важное значение для сопоставления потенциалов (ресурсов) организации и принятия оптимальных управленческих решений на всех уровнях – федеральном, региональном, муниципальном, институциональном (корпоративном), внутрифирменном. *Первый вариант:* потенциал созидания несколько превосходит потенциал разрушения, что соответствует математической интерпретации закона единства анализа и синтеза: {∑ (R1i + R2i) **–** ∑ (V1i + V2i)}> 0, где R1i, R2i – внутренний и внешний потенциал (ресурс), способствующий развитию компании; V1i, V2i – внутренний и внешний потенциал (ресурс), стремящийся ликвидировать компанию или нанести ей ощутимый вред. *Второй вариант:* потенциал созидания существенно превосходит потенциал разрушения. *Третий вариант:* потенциал созидания меньше потенциала разрушения. ***1. Как Вы считаете, каковы «сценарии» развития событий по каждому из трех вариантов и их возможные последствия для организации?*** ***2. Какие следствия вытекают из закона, если ∑(R1i) существенно больше или существенно меньше ∑(R2i) и каково их практическое значение?*** ***3. Какие следствия вытекают из закона, если ∑(V1i) существенно больше или существенно меньше ∑(V2i) и каково***	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий в форме практической подготовки. Подготовка рефератов.

	их практическое значение?		
10.	**Тема 10. Закон композиции и пропорциональности (гармонии) (2)*** Закон композиции и пропорциональности (гармонии) гласит: «Каждая система (биологическая или социальная) стремится приобрести, создать или сохранить в своей структуре все композиционно необходимые ресурсы, находящиеся в заданной соотносительности или заданном подчинении (пропорции)». Этот «фоновый», или «второго уровня», закон имеет несколько типовых вариантов реализации на уровне предприятия (фирмы). *Первый вариант:* ни руководитель, ни подчиненные не имеют представления о законе композиции – пропорциональности (гармонии). *Второй вариант:* руководитель знает о законе композиции – пропорциональности, а его подчиненные нет. *Третий вариант:* руководитель и подчиненные информированы о законе, имеют представление о характере и особенностях его действия. ***1. Каковы «сценарии» развития событий по каждому из трех вариантов и их возможные последствия для организации?*** ***2. Предложите собственную модель гармонизации интересов администрации и персонала, общества и личности (на примере конкретной организации).*** ***3. Каковы основные принципы реализации закона композиции – пропорциональности на уровне внутрифирменного управления?***	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий в форме практической подготовки. Подготовка рефератов.
11.	**Тема 11. Специфические законы социальной организации** В отличие от универсальных (основополагающих и фоновых) законов, действие которых распространяется на социальную, биологическую и отчасти на технические системы, специфические законы имеют ограниченную сферу действия. Однако это вовсе не умаляет их роли и	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий. Подготовка рефератов.

	значения. Более того, как представляется, от степени восприятия, познания и реализации именно «пакета» социальных законов в конечном счете будет зависеть дальнейшая «судьба» человечества. ***1. Согласны ли Вы с этой авторской гипотезой? Поясните свою точку зрения.*** ***2. Согласны ли Вы с утверждением о том, что «среди специфических законов организации основным является закон своеобразия» (Э.А. Смирнов)?*** ***3. Представьте себя в роли консультанта руководителя крупного предприятия. Сформулируйте 4–5 практических рекомендаций для повышения эффективности менеджмента, вытекающих из закона своеобразия.***		
12.	**Тема 12. Принципы организации** Принцип (от лат. *principium* – начало, основа) – это основное исходное положение теории, учения, науки; внутреннее убеждение человека, определяющее его отношение к действительности, нормы поведения и деятельности. Принципы организации весьма многочисленны и разнородны, что усложняет их обобщенную классификацию. Однако такие попытки неоднократно предпринимались учеными. В подтверждение приведем классификацию Э.А. Смирнова, который выделил четыре группы принципов организации: 1) общие принципы: а) соответствия (целей и ресурсов, распорядительства и подчинения, эффективности производства и экономичности; б) оптимальности (сочетания централизации и децентрализации производства и управления, прямоточности, ритмичности, синхронизации); 2) «статические», или принципы статического состояния организации (наивысшего приоритета цели, приоритета функций над структурой и субъекта управления над объектом); 3) «динамические», или принципы динамического состояния организации (наивысшего приоритета	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий. Подготовка рефератов.

	персонала, приоритета структур над функциями, объекта управления над субъектом); 4) принципы рационализации (последовательного подключения, всесторонности входящей информации, всесторонности рекомендаций по рационализации компании, внутренней рационализации). Приступая к изучению такого научного «массива», студент, особенно если он имеет большой жизненный опыт, может воскликнуть: «Неужели на практике все это действительно важно?! Реальная жизнь весьма отличается от теории». В этой связи обозначим основные подходы к решению противоречий между теорией и практикой. *Точка зрения:* изучать теорию необходимо, хотя бы для того, чтобы всякий раз не изобретать велосипед и идти в ногу со временем. *Точка зрения:* изучать «голую» теорию нет необходимости, а деловому человеку на это просто не хватит времени, лучший учитель – повседневная жизнь, а не книги. *Точка зрения:* вопрос соотношения теории и практики, подготовки и переподготовки кадров может решаться по-разному (в зависимости от конкретной ситуации, возможностей предприятия, должности работника и его личностных качеств). ***1. Составьте «портрет» сторонников каждой из трех точек зрения. Каким был их жизненный путь? Что способствовало формированию их мировоззрения?*** ***2. Имеется ли у Вас собственная точка зрения по данному вопросу? Поясните.*** ***3. Раскройте принцип последовательного подключения. Каковы особенности сенсуального, иррационального и рационального типов мышления? Приведите примеры.***		
13.	**Тема 13. Основы проектирования организационных систем** Проектирование организационных систем (ОС) – исключительно важная для любого хозяйствующего субъекта задача, предполагающая создание и обеспечение	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий.

	эффективного взаимодействия двух подсистем: внутреннего функционирования и отношений с внешней средой. *Механизм внутреннего функционирования* включает элементы, необходимые для производственной и управленческой деятельности (определение и ранжирование целей, оптимизация состава подразделений, структуры управления и коммуникаций, распределение задач, функций, полномочий по всем звеньям, упорядочение информационных потоков и совершенствование документооборота). *Механизм отношений с внешней средой* включает элементы, необходимые для формирования и поддержания необходимых связей организации с поставщиками, клиентами, посредниками, а также учета специфики конкурентной борьбы и действия факторов макросреды (политических, правовых, демографических, культурных). Практическое использование этих механизмов осуществляется двояко, в зависимости от исходных принципов: последовательности или параллельности. По мнению Э.А. Смирнова, *принцип последовательности* является оптимальным для действующих компаний, корректировка механизма внутреннего функционирования которых «должна осуществляться после определения тенденций изменения механизма отношений с внешней средой»; *принцип параллельности* наиболее подходит новым компаниям, которым целесообразно «проектировать механизм внутреннего функционирования и механизм отношений с внешней средой одновременно». ***1. Согласны ли Вы с таким дихотомическим подходом, а также со следующей рекомендацией: «В случае неустойчивого характера изменений параметров внешней среды необходимо либо подождать некоторое время, либо использовать экономико-математические методы для их анализа, например, методы аппроксимации, массового обслуживания и др.»?*** ***2. Как решаются задачи организационного проектирования в фирмах, действующих по принципу «прибыль любой ценой» или «бизнес здесь и сейчас»?***		Подготовка рефератов.

	3. Приведите конкретные примеры организаций, имеющих функциональные цели, цели-аналоги и цели развития. ***4. Какова специфика формирования ОС компаний, занимающихся внешнеэкономической деятельностью?***		
14.	**Тема 14. Организационная культура** Попытки теоретически осмыслить культуру имеют сравнительно недолгую историю. Лишь в XVII в. понятие *cultura* стало употребляться в близком к современному значению, а в XVIII в. немецкий философ-просветитель Иоганн Готфрид Гердер (1744–1803) начал исследовать своеобразие культуры различных эпох и народов. К настоящему времени насчитывается более 500 дефиниций культуры, не говоря уже о многочисленных нюансах в трактовке понятия «организационная культура». И все же многие ученые справедливо полагают, что «организационная культура – это система норм, правил и моральных ценностей, регламентирующих отношения между членами организации. Что касается типологии и классификации организационной культуры, здесь нет единого мнения. *Точка зрения:* Существует восемь типов организационной культуры: «оранжерея», «огород», «крупная плантация», «французский сад», «кочующая орхидея», «косяк рыб», «лиана», «отдельные колоски» (М. Бурке). *Точка зрения:* Существуют три типа организационной культуры: рыночная, бюрократическая и клановая (У. Оучи). *Точка зрения:* Существуют четыре основных типа организационной культуры: наиболее жизнеспособная, в основе которой сильная ориентация на личность и сильная на экономическую эффективность; наименее жизнеспособная, в основе которой слабая ориентация на личность и слабая на экономическую эффективность, промежуточные – соединяющие в себе сильную ориентацию на личность и слабую на экономическую эффективность и наоборот (Р. Блейк и Дж. Моутон). ***1. Чем можно объяснить такое разнообразие оснований типологии***	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий. Подготовка рефератов.

	организационной культуры предприятия? По мнению американского социолога Е. Шейна, организационная культура представляет собой «набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность в настоящем. Эти правила и приемы представляют собой отправной момент в выборе сотрудниками приемлемого способа действия, анализа и принятия решений. Члены организации *не задумываются* об их смысле, они рассматривают их как изначально верные». Ряд авторов трактует культуру организации как сложную композицию важных предположений (часто не поддающихся формулированию), *«бездоказательно принимаемых и разделяемых членами коллектива»*. ***2. Действительно ли администрация организации всегда является «локомотивом», а персонал – «вагонами»? Аргументируйте свою точку зрения.*** Французский социолог Н. Деметр подчеркивал, что культура предприятия – это система представлений, символов, ценностей и образцов поведения, разделяемая *всеми* его членами. ***3. Согласны ли Вы с данным утверждением? Быть может, большинство работников лишь играют определенные роли, искажая при этом свою сущность?***		
15.	**Тема 15. Субъекты организаторской деятельности** В зависимости от возложенных на них функциональных обязанностей отдельные сотрудники организации или подразделения могут выступать как субъектами, так и объектами управления. Субъект – это источник управляющего воздействия или лицо, принимающее решение. Объект – управляемая подсистема, исполнитель распоряжений (человек или машина). Любой индивид является одновременно и субъектом, и объектом управления… ***1. Аргументируйте данный тезис по отношению к таким должностным лицам, как президент страны, председатель***	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий. Подготовка рефератов.

	правительства, министр, директор крупного предприятия. Принимаемые менеджерами различных уровней управленческие решения весьма разнообразны, и все же их обобщенная классификация не только возможна (например, по таким основаниям, как функциональная направленность, форма и механизм принятия, масштабы, характер разработки и реализации, глубина воздействия, характер ожидаемых результатов, способ фиксации, объект воздействия, новизна и др.), но и практически значима. ***2. Выберите 8–10 наиболее важных, на Ваш взгляд, критериев классификации управленческих решений. Свой выбор аргументируйте.*** ***3. Каким образом регламентируется деятельность субъектов управленческой деятельности в организации? Приведите примеры.***		
16.	**Тема 16. Перспективы развития организационно-управленческой мысли и современных организаций** Вступление человечества в информационно-технологическую эру ознаменовалось новыми направлениями исследований в области теории организации. Приоритетными среди них являются: реинжиниринг, концепция внутренних рынков корпораций, теория альянсов (ассоциативных форм организации и управления), концепция «экологически осознанного руководства» предприятием. Эти теоретические разработки находят широкое применение в новых типах организаций. В их числе: организации с «внутренними рынками», сетевые, виртуальные, многомерные, круговые, интеллектуальные и обучающиеся организации. И все-таки, несмотря на многообразие организационных и организационно-правовых форм современных предприятий, нередко от зарубежных и отечественных бизнесменов и предпринимателей можно безапелляционно услышать: «Новое – это хорошо забытое старое». ***1. Разделяете ли Вы эту точку зрения? К каким мировоззренческим и***	- беседа - диспут -обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов практических/семинарских занятий. Подготовка рефератов.

	методологическим выводам в этой связи Вы приходите? ***2. Каковы, на Ваш взгляд, основные направления деятельности руководителя, являющегося приверженцем пяти принципов управления (преемственности, инновации, системности, верификации и амбивалентности, или двойственности)?*** В современной учебной литературе можно встретить описание эволюции организационных структур управления. Так, например, Б.З. Мильнер выделяет три этапа развития теории организации и организаций в XX веке: • классическая промышленная фаза, иерархическая структура (1900–1950 гг.); • неоклассическая промышленная фаза, матричная структура (1950–1980 гг.); • информационная фаза, «внутренний рынок» – автономные союзы, внутреннее предпринимательство, сети, виртуальные структуры (с 1980 г.). ***3. Каким видится Вам будущее теории организации? Какие организационно-управленческие ноу-хау будут, на Ваш взгляд, предложены и реализованы в XXI в.?***		

*- реализуется в форме практической подготовки

1.3. Самостоятельная работа студента

№	Наименование темы дисциплины	Формы подготовки
1.	**Теория организации в системе наук**	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре-диспуте - Подготовка рефератов. - Самостоятельная творческая работа.
2.	**Организация как система**	- Самостоятельная творческая работа. - Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов.
3.	**Организация и управление**	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре.

		- Подготовка рефератов. - Самостоятельная творческая работа.
4.	**Законы организации: общая характеристика**	- Самостоятельная творческая работа. - Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов.
5.	**Закон самосохранения**	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов. - Самостоятельная творческая работа.
6.	**Закон развития**	- Самостоятельная творческая работа. - Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов.
7.	**Закон синергии**	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов. - Самостоятельная творческая работа.
8.	**Закон единства анализа и синтеза**	- Самостоятельная творческая работа. - Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов.
9.	**Закон информированности – упорядоченности**	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов. - Самостоятельная творческая работа.
10.	**Закон композиции – пропорциональности**	- Самостоятельная творческая работа. - Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов.
11.	**Законы социальной организации**	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов. - Самостоятельная творческая работа.
12.	**Принципы организации**	- Самостоятельная творческая работа. - Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов.
13.	**Основы проектирования организационных систем**	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов.

		- Самостоятельная творческая работа.
14.	**Организационная культура**	- Самостоятельная творческая работа. - Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов.
15.	**Субъекты организаторской деятельности**	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов. - Самостоятельная творческая работа.
16.	**Перспективы развития организационно-управленческой мысли и современных организаций**	- Самостоятельная творческая работа. - Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка рефератов.

Информационный проект **–** проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм и т.д.

Реферат **–** краткая запись идей, содержащихся в одном или нескольких источниках, которая требует умения сопоставлять и анализировать различные точки зрения. Реферирование предполагает изложение какого-либо вопроса на основе классификации, обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких источников.

Темы рефератов:

1. Теория организации в системе современного научного знания.
2. Эволюция теории организации как науки: основные идеи, концепции, школы.
3. Особенности развития организационно-управленческой мысли в России.
4. Концепция «научного управления» Ф.У. Тейлора: генезис, развитие и современное значение.
5. Концепция «бюрократической организации» М. Вебера: генезис, развитие и современное значение.
6. Концепция «административного управления» А. Файоля: генезис, развитие и современное значение.
7. Концепция «человеческих отношений» Э. Мэйо: генезис, развитие и современное значение.
8. Научный вклад Н. Винера в развитие теории организации.
9. Научный вклад К. Левина в развитие организационно-управленческой теории.
10. Научный вклад Д. МакГрегора в развитие организационно-управленческой теории.
11. Научный вклад Д. Норта в развитие организационно-управленческой теории.
12. Понятие системы. Специфика организации и развития биологических систем.
13. Понятие системы. Специфика организации и развития технических систем.
14. Понятие системы. Специфика организации и развития социальных систем.
15. Диалектика организационных форм современных предприятий.

16. Диалектика организационно-правовых форм современных предприятий.
17. Современная фирма как система (на конкретном примере).
18. Система управления современной организацией (на конкретном примере).
19. Основные модели организации финансово-трудовых отношений в современной России: сравнительный анализ.
20. Законы организации: общая характеристика и практическое значение.
21. Закон самосохранения: сущность, содержание и специфика реализации на внутрифирменном уровне.
22. Закон развития: сущность, содержание и специфика реализации на внутрифирменном уровне.
23. Закон синергии: сущность, содержание и специфика реализации на внутрифирменном уровне.
24. Закон единства анализа и синтеза: сущность, содержание и специфика реализации на внутрифирменном уровне.
25. Закон информированности - упорядоченности: сущность, содержание и специфика реализации на внутрифирменном уровне.
26. Закон композиции и пропорциональности (гармонии): сущность, содержание и специфика реализации на внутрифирменном уровне.
27. Законы социальной организации: сущность, содержание и специфика реализации на внутрифирменном уровне.
28. Принципы организационно-управленческой деятельности: теория и практика реализации на внутрифирменном уровне (на конкретном примере).
29. Методы управления персоналом: общая характеристика и практическое значение.
30. Современные методы и формы обучения персонала: проблемы эффективности.
31. Методы воспитания персонала организации: проблемы эффективности.
32. Организационная культура современной фирмы (на конкретном примере).
33. Административно-правовые методы управления: теория и практика реализации на внутрифирменном уровне.
34. Социально-психологические методы управления персоналом: теория и практика.
35. Актуальные проблемы и перспективы развития теории организации.

4.4. Распределение часов по темам и видам учебных занятий

Номер раздела, темы дисциплины	*Компетенции*	*Контактная работа*		*Лекции*		*Практические занятия, Семинары*		*Самост. работа студентов*	
Формы обучения		*ОФО*	*ОЗФО*	*ОФО*	*ОЗФО*	*ОФО*	*ОЗФО*	*ОФО*	*ОЗФО*
Тема 1	ПК-1	4	6	2	2	2	2	2	4
Тема 2	ПК-1	4		2	2	2		2	4
Тема 3	ПК-1	6	4	2	2	2	2	2	4
Тема 4	ПК-1					2		2	4
Тема 5	ПК-1	6	4	2	2	2(1)*	2(2)*	4	6
Тема 6	ПК-1					2(1)*		4	4
Тема 7	ПК-1	6	4	2	2	2(1)*	2(2)*	4	6
Тема 8	ПК-1					2(1)*		4	4
Тема 9	ПК-1	6	6	2	2	2(2)*	4(2)*	4	6
Тема 10	ПК-1					2(2)*		4	4

Тема 11	ПК-1	6	4	2	2	2	2	4	4
Тема 12	ПК-1					2		4	4
Тема 13	ПК-1	6	4	2	2	2	2	4	4
Тема 14	ПК-1					2		4	4
Тема 15	ПК-1	6	4	2	2	2	2	4	4
Тема 16	ПК-1					2		4	4
Текущая аттестация	ПК-1	1							
Консультации (предэкзаменационные)		-		-	-	-	-	-	-
Промежу-точная аттестация	ПК-1	**1**							
Всего:		**52**	**38**	**18**	**18**	**32(8)***	**18(8)***	**56**	**70**

*- реализуется в форме практической подготовки

4.5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для правильной организации самостоятельной работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

Подготовка к занятиям семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия) начинаются с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, т. е. с обращения к вопросам занятий семинарского типа. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. При подготовке обязательно требуется изучение дополнительной литературы по теме предстоящего занятия. Без использования нескольких источников информации невозможно проведение дискуссии на занятиях, обоснование собственной позиции, построение аргументации. Если обсуждаемый аспект носит дискуссионный характер, следует изучить существующие точки зрения и выбрать тот подход, который вам кажется наиболее верным. При этом следует учитывать необходимость обязательной аргументации собственной позиции. Во время занятий рекомендуется активно участвовать в обсуждении рассматриваемой темы, выступать с подготовленными заранее докладами и презентациями, принимать участие в выполнении практических заданий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к занятиям лекционного типа, поскольку они являются важной формой организации учебного процесса: знакомят с новым учебным материалом; разъясняют учебные элементы, трудные для понимания; систематизируют учебный материал; ориентируют в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

– внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;

– узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану);
– ознакомьтесь с учебным материалом по источникам, рекомендованным согласно учебно-методическому обеспечению дисциплины;
– запишите возможные вопросы, которые вы зададите преподавателю на лекции.

Во время лекции рекомендуется составлять конспект, фиксирующий основные положения лекции и ключевые определения по пройденной теме.

К формам промежуточного контроля по дисциплине необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения. В самом начале учебного курса обучающемуся следует познакомиться со следующими учебно-методическими материалами:

– рабочей программой дисциплины;
– планируемыми результатами обучения;
– тематическими планами занятий лекционного и семинарского типа;
– контрольными мероприятиями текущей и промежуточной аттестации;
– перечнем учебно-методического обеспечения дисциплины;
– перечнем вопросов к промежуточной аттестации.

После этого у студента должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, семинарских занятиях и в процессе самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи промежуточной аттестации.

В случае организации учебной работы с использованием дистанционных образовательных технологий занятия проводятся в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) института.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

5.1. Образовательные технологии

В освоении учебной дисциплины используются следующие **традиционные образовательные технологии:**

- чтение информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические/семинарские занятия;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой;
- тестирование по основным темам дисциплины (промежуточный контроль);
- зачет.

5.2. Использование информационных технологий

- технологии, основанные на использовании ЭИОС института (методические материалы по дисциплине, размещенные на сайте ГСИ);
- Интернет-технологии;
- компьютерные обучающие и контролирующие программы;

- информационные технологии, позволяющие увеличить эффективность преподавания (за счет усиления иллюстративности):
  - ***лекция-визуализация –*** *иллюстративная форма проведения информационных и проблемных лекций;*
  - ***семинар-презентация*** *– использование студентами на семинарах специализированных программных средств.*

5.3. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, творческая работа, связанная с самопознанием и освоением дисциплины, деловая игра, круглый стол, диспут, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:
- *диспут* (способ ведения спора, проводимого с целью установления научной истины со ссылками на устоявшиеся письменные авторитетные источники и тщательный анализ аргументов каждой из сторон);
- *дискуссия (*как метод, активизирующий процесс обучения, изучения сложной темы, теоретической проблемы*) применяется на семинарах-дискуссиях, где обсуждаются спорные вопросы с выявлением мнений в студенческой группе;*
- *беседа;*

Технологии проблемного обучения – *использование проблемных лекций*:

Проблемная лекция – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала.

К ***проблемным лекциям*** относятся **следующие:**

- *Генезис и эволюция организационно-управленческих идей, взглядов, концепций.*
- *Формирование «банка» управленческих идей в доиндустриальную эпоху.*
- *Основные управленческие взгляды и концепции Нового времени.*
- *Развитие теорий организации и управления в XX веке.*

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся.

Конкретный перечень типовых контрольных заданий и иных материалов для оценки результатов освоения дисциплины, а также описание показателей и критериев оценивания компетенций приведен в фонде оценочных средств по дисциплине.

6.1. Формы текущего контроля

- *индивидуальное и групповое собеседование;*
- *мониторинг результатов практических/семинарских занятий;*
- *выполнение тестовых заданий;*
- *выполнение заданий в форме практической подготовки;*

- проверка информационных проектов.

6.2. Тестовые задания:

См. приложение – «Банк тестов»

6.3. Форма промежуточного контроля по дисциплине –зачет

Вопросы к зачету:

1. Предмет, функции и специфика теории организации как науки.
2. Научный вклад Ф.У Тейлора в развитие организационно-управленческой теории.
3. Научный вклад М. Вебера в развитие организационно-управленческой теории.
4. Научный вклад А. Файоля в развитие организационно-управленческой теории.
5. Научный вклад Э. Мэйо в развитие организационно-управленческой теории.
6. Научный вклад А. Маслоу в развитие организационно-управленческой теории.
7. Научный вклад Д. МакГрегора в развитие организационно-управленческой теории.
8. Научный вклад Ф. Герцберга в развитие организационно-управленческой теории.
9. Научный вклад У. Оучи в развитие организационно-управленческой теории.
10. Научный вклад Д. Норта в развитие организационно-управленческой теории.
11. Понятие системы. Специфика функционирования закрытых и открытых систем.
12. Понятие социальной системы. Специфика функционирования социальных систем.
13. Многообразие организационных форм современных предприятий.
14. Многообразие организационно-правовых форм современных предприятий.
15. Система управления организацией: общая характеристика.
16. Основные модели организации финансово-трудовых отношений в современной России.
17. Понятие закона. Общая характеристика законов организации.
18. Закон самосохранения: сущность, специфика, варианты реализации на внутрифирменном уровне.
19. Закон развития: сущность, специфика, варианты реализации на внутрифирменном уровне.
20. Закон синергии: сущность, специфика, варианты реализации на внутрифирменном уровне.
21. Закон единства анализа и синтеза: сущность, специфика, варианты реализации на внутрифирменном уровне.
22. Понятие информации. Основные свойства (характеристики) современной информации.
23. Закон информированности - упорядоченности: сущность, специфика, варианты реализации на внутрифирменном уровне.
24. Закон композиции и пропорциональности (гармонии): сущность, специфика, варианты реализации на внутрифирменном уровне.
25. Методы управления персоналом: общая характеристика.
26. Методы обучения. Особенности их использования на внутрифирменном уровне.
27. Методы воспитания. Особенности их использования на внутрифирменном уровне.
28. Административно-правовые методы управления персоналом: общая характеристика.
29. Финансово-экономические методы управления персоналом: общая характеристика.
30. Социально-психологические методы управления персоналом: общая

характеристика.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1. Рекомендуемая литература

Основная литература

Осейчук, В. И. Теория государственного управления : учебник и практикум для вузов / В. И. Осейчук. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 342 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01129-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт : [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490757

Теория организации : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 156 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01187-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт : [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511887

Дополнительная литература

Корягина, И. А. Современные проблемы теории управления : учебное пособие для вузов / И. А. Корягина, М. В. Хачатурян. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 188 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06934-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт : [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516503

Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт : [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519151

Понуждаев, Э. А. История управленческой мысли : учебное пособие (курс лекций, практикум, тесты) / Э. А. Понуждаев, М. Э. Понуждаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Директ-Медиа, 2021. — 426 с. : ил., схем., табл. — ISBN 978-5-4499-1984-7. — Текст : электронный // Университетская библиотека ONLINE : [сайт]. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602412

Понуждаев, Э. А. Теория организации : учебное пособие (курс лекций, практикум, тесты) : [16+] / Э. А. Понуждаев, Ю. И. Богомолова, И. А. Шишова. — Москва : Директ-Медиа, 2022. — 388 с. : ил., табл. — ISBN 978-5-4499-3039-2. — Текст : электронный // Университетская библиотека ONLINE : [сайт]. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=686791

Теория и практика принятия управленческих решений : учебник и практикум для вузов / В. И. Бусов, Н. Н. Лябах, Т. С. Саткалиева, Г. А. Таспенова ; под общей редакцией В. И. Бусова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03859-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт : [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511216

Периодическая литература (библиотека ГСИ)

1. Актуальные проблемы экономики и менеджмента.
2. Вопросы государственного и муниципального управления.
3. Проблемы управления.
4. Российский журнал менеджмента.

5. Эксперт.

ЭБС IPR SMART:
1. Ars administrandi. Искусство управления (доступный архив: 2010–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/11588.html.
2. E-Management (доступный архив: 2019–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/101192.html.
3. Актуальные проблемы экономики и менеджмента (доступный архив: 2019–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/98831.html.
4. Вестник государственного и муниципального управления (доступный архив: 2019–2020 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/103735.html.
5. Вестник российского университета дружбы народов. Серия государственное и муниципальное управление (доступный архив: 2014–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/32332.html.
6. Вестник университета (ГУУ) (доступный архив: 2019–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/101201.html.
7. Вопросы управления (доступный архив: 2017–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/87622.html.
8. Государственное и муниципальное управление. Ученые записки (доступный архив: 2017–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/82793.html.
9. Муниципалитет: экономика и управление (доступный архив: 2017–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/88631.html.
10. Развитие территорий (доступный архив: 2017–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/87309.html.
11. Регионология (Regionology) (доступный архив: 2018–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/79951.html.
12. Социум и власть (доступный архив: 2017–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/87320.html.
13. Стратегические решения и риск-менеджмент (доступный архив: 2020–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/106296.html.
14. Управление (ГУУ) (доступный архив: 2019–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/101225.html.
15. Управленческое консультирование (доступный архив: 2017–2022 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/87339.html.
16. Экономическое развитие России (доступный архив: 2012–2022 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/51219.html.

7.2. Электронные образовательные и информационные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» - https://urait.ru/
2. Университетская библиотека онлайн – www/biblioclub.ru

7.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Информационно-справочные системы

1. «Система КонсультантПлюс» – компьютерная справочная правовая система - http://www.consultant.ru/
2. «Гарант» – справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации - http://www.garant.ru/
3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. - http://window.edu.ru/
4. Национальная информационно-аналитическая система Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). - https://www.elibrary.ru
5. Федеральный портал «Российское образование» - http://www.edu.ru/

Профессиональные базы данных

1. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)
2. Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp
3. База данных научных журналов на русском и английском языке ScienceDirect
4. Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук поиск рецензируемых журналов, статей, глав книг и контента открытого доступа http://www.sciencedirect.com/
5. Федеральный портал «Российское образование» http://www.edu.ru/
6. Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» http://window.edu.ru/
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов Научно-практические и методические материалы http://school-collection.edu.ru/

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Министерство образования и науки Российской Федерации. 100% доступ - http://минобрнауки.рф/
2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки. 100% доступ - http://obrnadzor.gov.ru/
3. Федеральный портал «Российское образование». 100% доступ - http://www.edu.ru/
4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». 100% доступ - http://window.edu.ru/
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. 100% доступ - http://fcior.edu.ru/
6. Электронно-библиотечная система, содержащая полнотекстовые учебники, учебные пособия, монографии и журналы в электронном виде 5100 изданий открытого доступа. 100% доступ - http://bibliorossica.com/
7. Федеральная служба государственной статистики. 100% доступ - http://www.gks.ru
8. СПС Гарант http://www.garant.ru
9. Официальный интернет портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru/
10. Сайт Президента РФ http://www.kremlin.ru/
11. Сайт Правительства РФ http://government.ru/
12. Сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ http://duma.gov.ru/
13. Сайт Совета Федерации Федерального Собрания РФ http://council.gov.ru/
14. Сайт Конституционного суда РФ http://www.ksrf.ru/ru
15. Сайт Верховного Суда РФ http://www.vsrf.ru/
16. Сайт Генеральной прокуратуры РФ http://genproc.gov.ru/
17. Сайт Министерства внутренних дел РФ https://мвд.рф
18. Федеральная Антимонопольная Служба https://fas.gov.ru/
19. Центральный банк РФ https://www.cbr.ru/

8. Программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Операционная система Windows 10, Microsoft office, Интернет-браузер Яндекс.браузер
Антивирус Windows Defender (входит в состав операционной системы Microsoft Windows)

Программное обеспечение отечественного производства

INDIGO
Яндекс.Браузер

Свободно распространяемое программное обеспечение

Adobe Reader для Windows
Архиватор HaoZip

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для проведения учебных занятий используются учебные аудитории, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям; ПК, мультимедийным оборудованием, интерактивной доской, переносной аудио и видеоаппаратурой (персональный компьютер или ноутбук с необходимым программным обеспечением для тематических иллюстраций и демонстраций, соответствующих программе дисциплин).

Для самостоятельной работы обучающихся используются помещения, оснащенные компьютерной техникой: персональные компьютеры с доступом к сети Интернет и ЭИОС института, принтеры; специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям.

Для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья институтом могут быть представлены специализированные средства обучения, в том числе технические средства коллективного и индивидуального пользования.

10. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

«БАНК ТЕСТОВ»

***Примерные варианты тестов*:**

#1. Теория организации оформилась как область научного знания

1) в эпоху античности
2) в средние века
3) в эпоху нового времени (1640–1870)
4) в первой половине XX века

#2. Фредерик Уинслоу Тейлор (1856–1915) является основоположником теории

1) научного управления
2) бюрократической организации
3) человеческих отношений и поведенческих наук
4) институтов и институциональных изменений

#3. Макс Вебер (1864–1920) является основоположником теории

1) научного управления
2) бюрократической организации
3) человеческих отношений и поведенческих наук
4) институтов и институциональных изменений

#4. Элтон Мэйо (1880–1949) является представителем школы

1) научного управления
2) бюрократической организации
3) человеческих отношений и поведенческих наук
4) институтов и институциональных изменений

#5. Нобелевский лауреат Дуглас Норт является автором теории

1) научного управления
2) бюрократической организации
3) человеческих отношений и поведенческих наук
4) институтов и институциональных изменений

#6. Концепция Уильяма Оучи и Альфреда Джегера – это «трёхмерный» анализ, основанный на сопоставлении американского (A) и японского (J) типов управления и выделении нового

1) X-типа
2) Y-типа
3) Z-типа
4) W-типа

#7. Понятие «кибернетика» было введено в научный оборот в 1948 г.

1) Акселем Ивановичем Бергом
2) Норбертом Винером
3) Гиртом Хофстеде
4) Дугласом Нортом

#9. Формула «профессиональной» модели финансово-трудовых отношений –

1) 1000 = 500 + 500 + **(0)**
2) 1000 = 1000 + **(0)**
3) 1000 = 0 + **(1000)**
4) 1000 = 500 + **(500)**

#10. Формула «многостаночной» модели финансово-трудовых отношений –

1) 1000 = 500 + 500 + **(0)**
2) 1000 = 1000 + **(0)**
3) 1000 = 0 + **(1000)**
4) 1000 = 500 + **(500)**

#11. Формула модели финансово-трудовых отношений, которая условно называется «зеброй», –

1) 1000 = 500 + 500 + **(0)**
2) 1000 = 1000 + **(0)**
3) 1000 = 0 + **(1000)**
4) 1000 = 500 + **(500)**

#12. Формула модели финансово-трудовых отношений, которая условно называется «айсбергом», –

1. 1000 = 500 + 500 + **(0)**
2. 1000 = 1000 + **(0)**
3. 1000 = 0 + **(1000)**
4. 1000 = 500 + **(500)**

 # 13. «Каждая система (организация) стремится к выживанию в условиях конкурентной борьбы за счёт оптимального использования собственного потенциала (ресурса)». Это формулировка закона

1) самосохранения
2) развития
3) синергии
4) гармонии

 # 14. «Каждая организация реализует собственный потенциал по мере прохождения всех этапов жизненного цикла и стремится достичь наибольшего суммарного эффекта». Это формулировка закона

1) самосохранения
2) развития
3) синергии
4) гармонии

 # 15. «Используя определённый набор ресурсов, каждая организация «на выходе» получает результат, существенно отличающийся от простой суммы входных потенциалов этих ресурсов». Это формулировка закона

1) самосохранения
2) развития
3) синергии
4) гармонии

#16. Синергетический эффект может быть

1) положительным
2) отрицательным
3) положительным и отрицательным;
4) либо положительным либо отрицательным

#17. Законы самосохранения, развития и синергии в теории организации обобщенно именуются

1) основополагающими
2) законами второго уровня
3) законами социальной организации
4) законами диалектики

#18. Законы единства анализа и синтеза, информированности – упорядоченности, композиции и пропорциональности (гармонии) в теории организации именуются

1) основополагающими
2) законами второго уровня
3) законами социальной организации
4) законами диалектики

#19. Принципы соответствия целей и ресурсов, распорядительства и подчинения, сочетания централизации и децентрализации, ритмичности и прямоточности относятся к группе

1) общих принципов организации
2) принципов статической организации
3) принципов динамической организации
4) принципов рационализации

#20. Принципы приоритета персонала, структур над функциями, объекта над субъектом относятся к группе

1) общих принципов организации
2) принципов статической организации
3) принципов динамической организации
4) принципов рационализации

#21. Принципы приоритета цели, функций над структурой, субъекта над объектом относятся к группе

1) общих принципов организации
2) принципов статической организации
3) принципов динамической организации
4) принципов рационализации

#22. Принципы последовательного подключения и всесторонности входящей информации относятся к группе

1) общих принципов организации
2) принципов статической организации
3) принципов динамической организации
4) принципов рационализации

#23. Общий принцип управления, предполагающий учет и использование прошлого опыта, называется

1) преемственностью
2) инновацией
3) комплексным подходом
4) амбивалентностью
5) верификацией

#24. Общий принцип управления, предполагающий критическое отношение к прошлому опыту и нестандартные действия, называется

1) преемственностью
2) инновацией
3) комплексным подходом
4) амбивалентностью
5) верификацией

#25. Общий принцип управления, предполагающий не фрагментарное, а всестороннее (многомерное) и объективное исследование процессов и явлений, называется

1) преемственностью
2) инновацией
3) комплексным подходом
4) амбивалентностью
5) верификацией

#26. Общий принцип, указывающий на противоречивый, двойственный характер развития человека, организации и общества в целом, называется

1) преемственностью
2) инновацией
3) комплексным подходом
4) амбивалентностью
5) верификацией

#27. Общий принцип, указывающий на необходимость экспериментального (опытного) подтверждения концептуальных идей и планов, называется

1) преемственностью
2) инновацией
3) комплексным подходом
4) амбивалентностью
5) верификацией

#28. Классификация стилей управления (по версии Тома Бойделла) – это «набор», включающий

1) 3 элемента
2) 5 элементов
3) 7 элементов
4) 9 элементов

#29. Классификация стилей управления (по версии Курта Левина) – это «набор», включающий

1) 3 элемента
2) 5 элементов
3) 7 элементов
4) 9 элементов

#30. Основатель «Matsushita Electric Industrial Co.» Коносукэ Мацушита сформулировал новую философию бизнеса, нацеленную на

1) выпуск высококачественных и конкурентоспособных товаров
2) максимизацию прибыли и повышение доходов персонала
3) профессиональное и персональное развитие сотрудников организации
4) преодоление бедности и повышение благосостояния общества

#31. В теории организации понятия «эмерджентность» и «синергия» соотносятся по объему как

1) меньшее и большее
2) большее и меньшее
3) эквивалентные
4) не связанные между собой

#32. Формула $\sum (R1i + R2i) > \sum (V1i + V2i)$ выражает сущность закона

1) самосохранения
2) развития
3) синергии

4) гармонии

#33. Формула ∑ (R1i + R2i) << ∑ (V1i + V2i) выражает, что организация функционирует

1) очень эффективно
2) нормально
3) неэффективно

#34. Формула ∑ (R1i + R2i) >> ∑ (V1i + V2i) выражает, что организация функционирует

1) очень эффективно
2) нормально
3) неэффективно

#35. Определение «общее направление развития какого-либо явления» относится к термину

1) закон
2) закономерность
3) тенденция
4) концепция

#36. Определение «необходимое, существенное, устойчивое, повторяющееся отношение между явлениями в природе и обществе» относится к термину

1) закон
2) закономерность
3) тенденция
4) концепция

#37. Расчленение (мысленное или реальное) объекта на элементы называется

1) анализом
2) синтезом
3) индукцией
4) дедукцией

#38. Соединение (мысленное или реальное) различных элементов объекта в единое целое называется

1) анализом
2) синтезом
3) индукцией
4) дедукцией

#39. Движение мысли от частных фактов к общему умозаключению называется

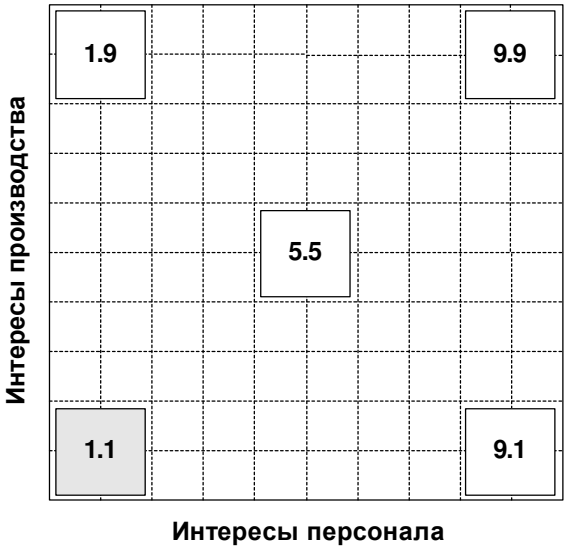
1) анализом
2) синтезом
3) индукцией

4) дедукцией

#40. Движение мысли от общих положений, правил, аксиом к частным выводам называется

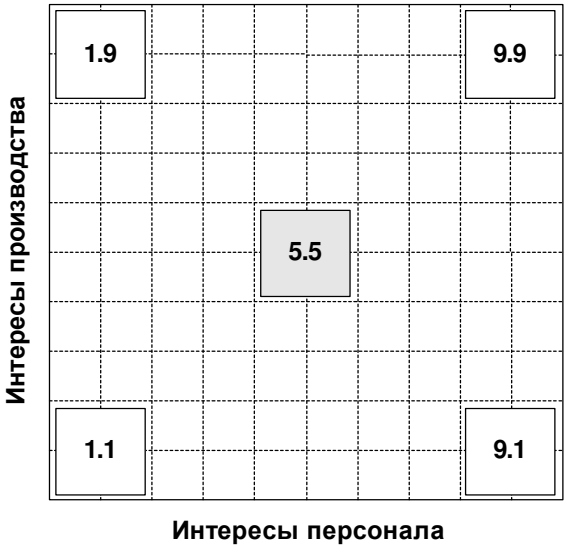
1) анализом
2) синтезом
3) индукцией
4) дедукцией

#41. В управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутон сегмент «1.1» называется



1) «убогое» управление
2) управление клубом
3) управление, основанное на полномочиях
4) «серединное» управление
5) «обогащенное» управление

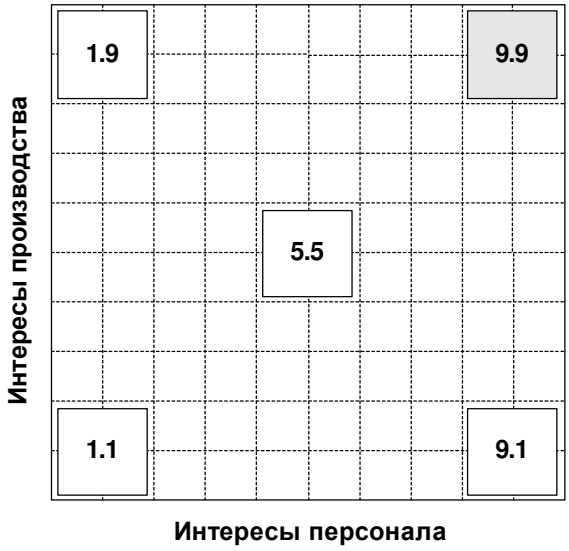
#42. В управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутон сегмент «5.5» называется



1) «убогое» управление

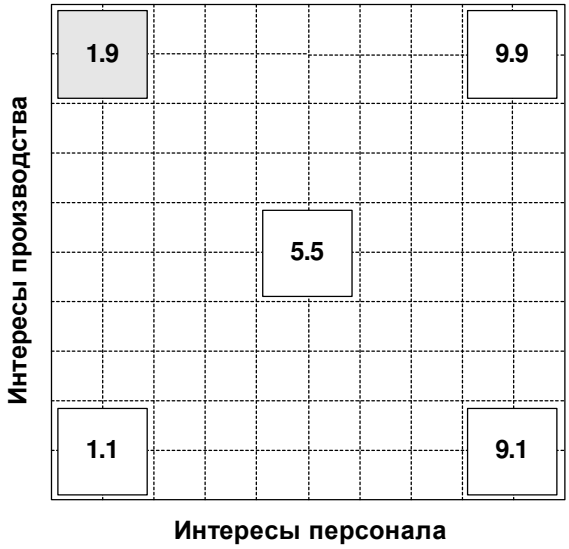
2) управление клубом
3) управление, основанное на полномочиях
4) «серединное» управление
5) «обогащенное» управление

#43. В управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутон сегмент «9.9» называется



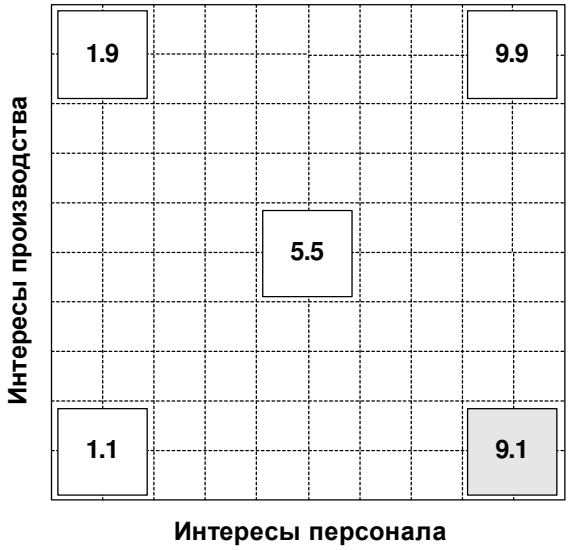
1) «убогое» управление
2) управление клубом
3) управление, основанное на полномочиях
4) «серединное» управление
5) «обогащенное» управление

#44. В управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутон сегмент «1.9» называется



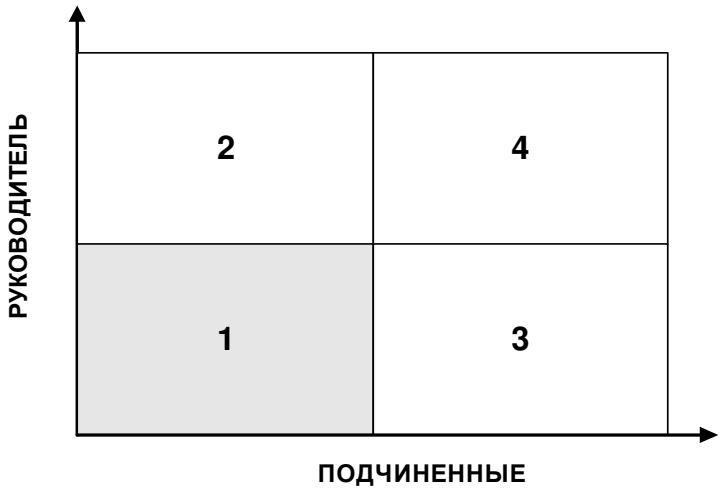
1) «убогое» управление
2) управление клубом
3) управление, основанное на полномочиях
4) «серединное» управление
5) «обогащенное» управление

#45. В управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутон сегмент «9.1» называется



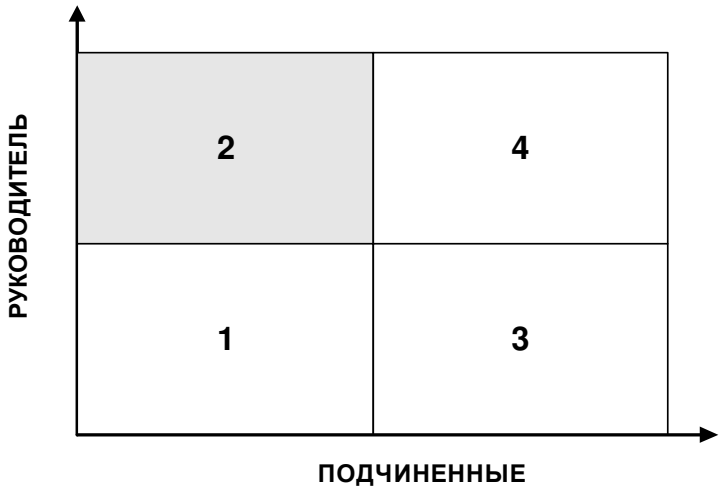
1) «убогое» управление
2) управление клубом
3) управление, основанное на полномочиях
4) «серединное» управление
5) «обогащенное» управление

#46. В матрице вариантов реализации законов организации на внутрифирменном уровне сегмент 1 обозначает



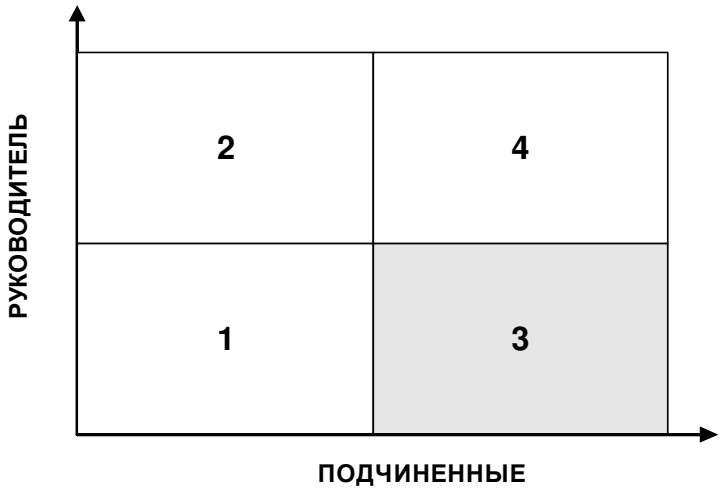
1) стихийное развитие
2) «умного» руководителя
3) «умных» подчиненных
4) «умную» организацию

#47. В матрице вариантов реализации законов организации на внутрифирменном уровне сегмент 2 обозначает



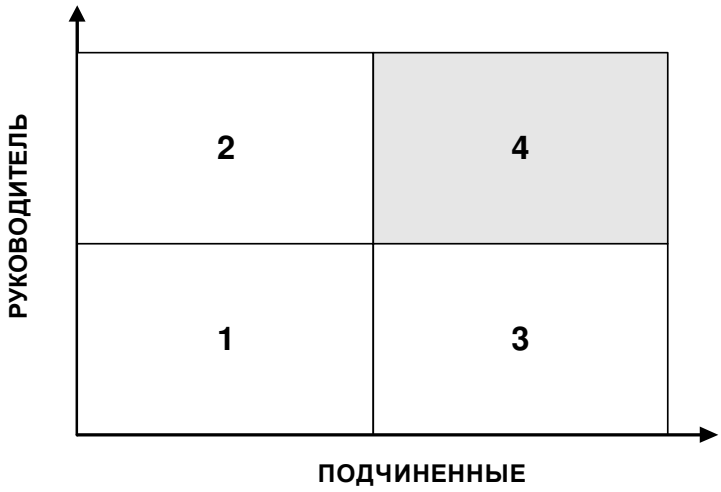
1) стихийное развитие
2) «умного» руководителя
3) «умных» подчиненных
4) «умную» организацию

#48. В матрице вариантов реализации законов организации на внутрифирменном уровне сегмент 3 обозначает



1) стихийное развитие
2) «умного» руководителя
3) «умных» подчиненных
4) «умную» организацию

#49. В матрице вариантов реализации законов организации на внутрифирменном уровне сегмент 4 обозначает



1) стихийное развитие
2) «умного» руководителя
3) «умных» подчиненных
4) «умную» организацию

#50. Гипотеза – это
1) заблуждение
2) обобщение
3) предположение
4) утверждение

#51. Существенным признаком мышления рационального типа является
1) чувственное восприятие объекта
2) анализ событий, фактов, документов
3) интуиция, озарение

#52. Существенным признаком мышления сенсуального типа является
1) чувственное восприятие объекта
2) анализ событий, фактов, документов
3) интуиция, озарение

#53. Существенным признаком мышления иррационального типа является
1) чувственное восприятие объекта
2) анализ событий, фактов, документов
3) интуиция, озарение

#54. «Десятка» условий формирования организационной культуры предприятия (по версии Эдгара Шайна) – это первичные и вторичные факторы в соотношении
1) 3 + 7
2) 4 + 6
3) 5 + 5
4) 6 + 4

#55. Три типа организационной культуры (рыночную, бюрократическую, клановую) выделил и обосновал
1) Э. Шайн
2) М. Бурке

3) Э. Локе
4) У. Оучи

#56. Восемь типов организационной культуры (оранжерея, огород, французский сад, крупная плантация, кочующая орхидея, косяк рыб, лиана, отдельные колоски) выделил и обосновал

1) Э. Шайн
2) М. Бурке
3) Э. Локе
4) У. Оучи

#57. «Структура организации отражает относительную важность каждого из трех критериев – функционального, продуктового или рыночного» (Б.З. Мильнер) и называется

1) многомерной
2) круговой
3) сетевой
4) виртуальной

#58. Организация, объединяющая «поставщиков, производителей и органы по реализации продукции, между которыми устанавливаются долгосрочные стабильные отношения» (Б.З. Мильнер), называется

1) многомерной
2) круговой
3) сетевой
4) виртуальной

#59. Организация, отличительными чертами которой являются «осуществление связей и управленческих действий на основе интегрированных и локальных информационных систем и телекоммуникаций, образование временных альянсов организаций в смежных областях деятельности» (Б.З. Мильнер), называется

1) многомерной
2) круговой
3) сетевой
4) виртуальной

#60. Организация, характерным признаком которой является совет (комитет), включающий руководителей, наиболее авторитетных сотрудников, представителей государственной власти и общественности, называется

1) многомерной
2) круговой
3) сетевой
4) виртуальной

<u>Шкала оценки:</u>
90–100% правильных ответов – оценка «5»;
70–89% правильных ответов – оценка «4»;
55–69% правильных ответов – оценка «3»;
менее 55% правильных ответов «неудовлетворительно».