

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Воронежский филиал

Государственного и муниципального управления –
Высшая школа государственного управления

Моделирования и организации социальных систем

Утверждена
решением кафедры моделирования и
организации социальных систем
Протокол № 2 от «28» сентября 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.18 «Теория организаций»

по направлению подготовки

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

«Управление персоналом в государственном и муниципальном управлении»

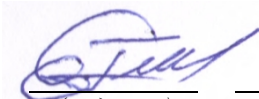
квалификация бакалавр

заочная форма обучения


год набора 2015

Воронеж, 2016 г.

Автор–составитель:

Доцент, кандидат педагогических наук, доцент <hr/> <i>(ученое звание, ученая степень, должность)</i>	Моделирования и организации социальных систем <hr/> <i>наименование кафедры</i>	 <hr/> <i>(подпись)</i>	<hr/> Глазков Е.Б. <hr/> <i>(Ф.И.О.)</i>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

Заведующий кафедрой

Моделирования и организации социальных систем <hr/> <i>наименование кафедры</i>	Профессор, доктор технических наук <hr/> <i>(ученое звание, ученая степень)</i>	 <hr/> <i>(подпись)</i>	<hr/> Лещенко Е.М. <hr/> <i>(Ф.И.О.)</i>
------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	6
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	25
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	25
6.1. Основная литература	25
6.2. Дополнительная литература.....	26
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	26
6.4. Нормативно-правовые документы.....	26
6.5. Интернет-ресурсы.....	26
6.6. Справочные системы.....	27
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	27

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

1.1. Дисциплина «Теория организаций» обеспечивает овладение следующей компетенцией:

ОПК–3. Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Формирование ОПК-3 осуществляется на втором этапе ОПК-3.2 «Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия» при изучении дисциплины «Теория организаций» перед изучением дисциплины «Теория управления» и включает в себя:

- способность к пониманию сути определения организации как объекта управления, представляющего открытую систему, состоящую из многочисленных взаимосвязанных, тесно переплетающихся с внешней средой частей, пониманию законов и принципов рационального проектирования организационных структур и обеспечения успеха организации;
- способность к участию в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планированию и осуществлению различных мероприятий;
- способность к распределению и делегированию полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

- *сформированы знания:* в области принципов развития и закономерностей функционирования государственной организации в России и ее отличие от частной организации, основных объективных законов организации, методологии и технологии процессов сбора и анализа информации о системе и ее отдельном элементе, существующих подходов к организации как к системе, объекту и процессу, а также форм, принципов статической и динамической организации, типов организационных структур, технологий и методов организационного проектирования.
- *сформированы умения:*
 - по использованию мышления к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения;
 - самостоятельно проектировать организационную структуру, моделировать организационные процессы и осуществлять целеполагание в рамках должностных обязанностей и инструкций;
 - осуществлять распределение полномочий с учетом личной ответственности на основе их делегирования;
 - самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы управления и регулирования для решения поставленной задачи;
 - оценивать типовые модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным организационным задачам.
- *сформированы навыки:*
 - владения специальной организационной терминологией и лексикой по направлению подготовки; новыми знаниями в области организаций с использованием современных информационных технологий;
 - использования направлений развития организаторской и организационно-управленческой мысли в России;
 - владения методами организационного проектирования и основными подходами к стратегическому планированию, владения способами распределения ответственности и контроля за выполнением различных поручений;
 - участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организации, в планировании и осуществлении различных мероприятий в организациях;
 - проведения исследований организационных систем с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Заочная форма. Дисциплина Б1.Б.18 «Теория организаций» относится к дисциплинам части Б.1. Базовой части блока Б.1. дисциплин ОП ВО направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Освоение дисциплины осуществляется на 3 курсе. Общая трудоёмкость дисциплины 3 ЗЕ.

Дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин, как «История государственного управления», «Психология личности», «Экономическая теория», «Основы права», «Теория управления».

Общее количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем:

Таблица 1.1.

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины, час.					
		Всего	Курс				
			1	2	3	4	5
Заочная форма обучения							
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		10			10		
лекционного типа (Л)		4			4		
практического (семинарского) типа (ПЗ)		6			6		
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		94			94		
Промежуточная аттестация	форма	Зачет с оценкой			Зачет с оценкой		
	час.	4			4		
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		108/3			108/3		

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет с оценкой.

Зачет с оценкой проводится в два этапа: на первом этапе контролируются теоретические знания студентов посредством выполнения тестовых заданий; на втором этапе проверяется способность проектировать организационные структуры, обосновывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, умение распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия посредством устного ответа на поставленные вопросы.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 2.1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточн ой аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
Тема 1	Введение в основы организации	12	2				10	О, Т, КЗ
Тема 2	Типология организационных структур	11	1				10	О, ПР
Тема 3	Роль человеческого фактора в организации	12			2		10	О, ДИ
Тема 4	Механизмы функционирования организаций	11	1				10	О, ПР
Тема 5	Содержание управления знаниями в организации	10					10	Р
Тема 6	Применение информационных технологий в организации	12			2		10	О
Тема 7	Основы интеграционных процессов в организации	12					12	Р
Тема 8	Системный подход к организационному проектированию	13			1		12	О, ПР
Тема 9	Объективные требования к организациям будущего	11			1		10	О, ПР
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет с оценкой
Всего:		108	4		6	4	94	

⁴Примечание: – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), деловая игра (ДИ), презентация (ПР), кейсовые задания (КЗ), реферат (Р).

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в основы организации.

Теория организации в системе наук. Эволюция взглядов на организацию. Классическая теория организации. Научное управление согласно Ф.У. Тейлора. Принципы А. Файоля. Бюрократическая теория организации. Факторы эффективной организации. Теория Гласиера. Современные направления теоретических разработок: реинжиниринг, концепция внутренних рынков, теория альянсов, концепция «экологически осознанного руководства» организацией. Понятие и сущность организаций. Черты и свойства организаций. Открытые и закрытые системы. Внешняя и внутренняя среда организаций. Жизненный цикл организаций и его этапы.

Тема 2. Типология организационных структур.

Структурный подход к организации. Структура организации. Формальные и неформальные организации. Разделение труда в организациях. Шаблонная работа в организациях. Охват контролем в организациях. Департаментализация организаций. Понятие централизации и децентрализации в организационных системах. Распределение и делегирование полномочий в организациях с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. Формирование горизонтальных связей в организациях. Линейно-функциональные и дивизиональные структуры. Коллегиальные органы организаций. Проектное и матричное управление организаций. Бюрократические системы.

Тема 3. Роль человеческого фактора в организации.

Профессиональное управление. Новые требования к руководителям организаций. Основные черты управленческого профессионализма. Организационное поведение. Индивиды и группы в организациях. Формы проявления межгрупповых отношений и установления эффективных межличностных коммуникаций в процессе передачи информации. Конфликтные ситуации и их преодоление. Модели поведения групп. Сущность и понятие организационной культуры. Элементы организационной культуры. Слабая и сильная организационная культура. Способы передачи организационной культуры. Изменение организационной культуры организации. Стратегии управления человеческими ресурсами в организации. Доверие в организациях. Природа и роль доверия. Виды и источники доверия. Принципы установления доверия. Деловая репутация организаций.

Тема 4. Механизмы функционирования организаций.

Организация и методы принятия организационно-управленческих решений. Классификация организационно-управленческих решений, принимаемых организацией. Миссия и целевая функция в организациях. Координация в организациях с точки зрения планирования и осуществления различных мероприятий. Виды координации. Объективные законы функционирования и развития организации. Организационные коммуникации. Значение коммуникаций. Определение коммуникации и ее средства. Направления и элементы коммуникаций. Модели коммуникации. Типы коммуникаций. Организационные факторы, влияющие на коммуникации. Организационная эффективность. Теории организационной эффективности.

Тема 5. Содержание управления знаниями в организации.

Значение знаний для развития организаций. Функция управления знаниями. Способы получения новых знаний в организациях. Влияние новых технологий на организации. Развитие форм организаций. Руководитель по управлению знаниями. Организационные формы управления знаниями. Новаторские коллективы (команды). Модели организаций. Сетевые и виртуальные организации. Консорциумы и стратегические альянсы. Перспективы развития организаций.

Тема 6. Применение информационных технологий в организации.

Аппарат управления в организациях. Эволюция аппарата управления и методов его работы. Техническое оснащение управленческой деятельности организаций. Информационная система организаций. Развитие информационных сетей. Электронный офис. Развитие информационных технологий и электронный бизнес. Бизнес - модели организаций электронной коммерции. Особенности организации и управления организациями электронного бизнеса.

Тема 7. Основы интеграционных процессов в организации.

Корпоративные организации. Понятие корпорации. Ориентация корпоративного управления. Понятие холдинга. Понятие консорциума. Понятие конгломерата. Понятие картеля. Понятие синдиката. Понятие треста. Финансово-промышленные группы. Классификация финансово-промышленных групп. Транснациональные корпорации. Международные совместные предприятия.

Тема 8. Системный подход к организационному проектированию.

Системный подход к анализу и формированию организационных структур. Значение и задачи организационного проектирования. Основные методологические принципы организационного проектирования. Процесс формирования и проектирования организационной структуры. Методы проектирования организационных структур. Оценка эффективности организационных проектов. Корректировка организационных структур. Реорганизация организационных структур: этапы и методы. Организация слияния компаний. Эффективность организационных изменений.

Тема 9. Объективные требования к организациям будущего.

Перспективные направления развития организаций. Эволюция организационных форм. Новые требования к построению организаций. Основные свойства организаций будущего: гибкость, приверженность индивидуумам, преимущественное использование команд, внутренняя конкурентоспособность, стремление к диверсификации. Организации с «внутренними рынками». Принципы «внутреннего рынка». Особенности «внутреннего рынка». Корпоративная перестройка. Сетевые организации. Сущность и эволюция сетевых организаций. Стабильная, внутренняя и динамичная сеть. Связи в сетевой организации. Виртуальные корпорации. Многомерные организации. Многомерная структура крупных организаций. Круговые корпорации. Интеллектуальные организации. Обучающиеся организации.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Теория организаций» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа:

- наблюдение за поведением студентов во время занятий, за проявлением заинтересованности к содержанию занятия лекционного типа;
- заполнение студентами листа обратной связи (Таблица 3).

Таблица 3

О чем идет речь? Что вы слышали, поняли и запомнили?	Дополнения. Уточнение. Критика.

- вопросы студентам и ответы студентов на понимание новой терминологии, с которой знакомятся студенты на занятии (по ходу занятия);
- задания студентам для подготовки конспекта занятия в виде опорных сигналов;
- просмотр презентаций с последующим обсуждением:
 - в микрогруппах;
 - представление мнения микрогруппы всей группе.

- при проведении практических занятий:

Заочная форма обучения

Тема 1. Введение в основы организации.

Форма текущего контроля – опрос, тестирование, кейсовые задания.

Вопросы для опроса:

1. Теория организации в системе наук.
2. Научное управление согласно Ф.У. Тейлора.
3. Принципы А. Файоля.
4. Теория Гласиера.

Тест.

1. Выберите правильное определение организации:

- а. организация – это группа людей, объединившихся для общих целей;
- б. организация – это внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением;
- в. организация – это строение, взаимосвязь составляющих элементов;
- г. верны все вышеуказанные определения.

2. Организацию можно рассматривать:

- а. как процесс;
- б. как явление;
- в. как процесс и как явление.

3. К признакам системы относятся следующие:

- а. множество элементов, единство главной цели для всех элементов, наличие связи между ними, целостность и единство элементов;
- б. набор элементов, автономность внутри системы, система стремится сохранить свою структуру, система имеет потребность в управлении;

в. система имеет входное воздействие, систему обработки, конечные результаты и обратную связь.

4. Социальные системы могут быть:

- а. образовательными, политическими, экономическими, медицинскими, правовыми;
- б. детскими садами, школами, вузами, университетами, судами;
- в. финансовыми, экономическими, техническими.

5. Основные этапы жизненного цикла организации:

- а. становление, рост, стабилизация, кризис;
- б. открытие, развертывание, социальный хаос, адаптация;
- в. формирование, смятение, нормирование, выполнение работ.

6. Система – это:

- а. единое целое, состоящее из частей и элементов для целенаправленной деятельности;
- б. организация с широким набором связей с внешним миром;
- в. определенное образование, основными элементами которой являются люди.

7. К признакам системы относятся:

- а. множество элементов, единство главной цели для всех элементов, целостность и единство элементов;
- б. потенциал работников, финансы, технологии;
- в. управление, зависимость от внешней среды, открытость.

8. Организационная система представляет собой совокупность двух систем:

- а. механизма внутреннего функционирования и механизма отношений с внешней средой;
- б. управляющей и управляемой;
- в. детерминированной и стохастической.

9. Теория организации изучает:

- а. принципы, законы, закономерности организации на разных этапах ее жизненного цикла;
- б. законы ведения бизнеса;
- в. особенности управления персоналом в организации.

10. Выберите определение организации:

- а. организация – это процесс, совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязи между частями целого;
- б. организация – это явление, т.е. объединение элементов реализации программы или цели, действующей на основании определенных правил и процедур;
- в. организация – это одно из самых древних общественных образований на Земле.

11. Какие системы можно отнести к открытым:

- а. те, которые характеризуются высокой чувствительностью к внешней среде;
- б. те, которые создаются человеком, природой для реализации целей мирового существования;
- в. те, которые характеризуются высокой чувствительностью к внешним воздействиям, а вследствие этого – слабой устойчивостью.

12. Элементы внутренней среды организации:

- а. технологии, цели, люди, структуры, капитал, система социальной организации;
- б. здания, оборудование, персонал, взаимоотношения, философия;
- в. социальные и этические нормы, рабочая сила, инфраструктура, наука, технологии.

13. Внешняя среда организации:

- а. философия, цель, задачи, структура;
- б. политика, экономика, технологии, ресурсы;

в. знания, имидж, связи с общественностью, нематериальные активы.

14. К первичным переменным организации относятся:

- а. организационная структура, процесс управления, руководство, поведение;
- б. внешняя среда, цели, стратегии, технологии, персонал;
- в. социально-экономические, политические, экологические и другие условия.

15. Как называется искусственное объединение людей для достижения определенной цели на основе разделения труда и иерархии рангов:

- а. команда;
- б. неформальная группа;
- в. организация.

16. Менеджер – это:

- а. наемный работник аппарата управления, имеющий в подчинении несколько специалистов, непосредственно занятых в обслуживающей или производственной деятельности;
- б. наемный работник, имеющий в подчинении несколько менеджеров;
- в. верны оба утверждения.

17. Оплата труда, напрямую зависящая от количества продукции, произведенной работниками называется:

- а. сдельная;
- б. оклад;
- в. премиальная.

18. Подвижность внешней среды организации – это:

- а. число факторов, на которые организация должна реагировать;
- б. скорость, с которой происходит изменение во внешней среде;
- в. количество информации, которой располагает организация по поводу конкретного фактора.

19. К принципам статического состояния организации не относятся:

- а. принцип приоритета целей;
- б. принцип приоритета функций;
- в. принцип стабилизации.

20. Организации можно классифицировать следующими способами:

- а. правительственные и неправительственные, коммерческие и некоммерческие;
- б. бюджетные и внебюджетные, общественные и хозяйственные;
- в. верны все варианты.

21. Выберите свойства систем, отсутствие которых грозит им гибелью:

- а. система стремится сохранить свою структуру;
- б. система не должна включать в свой состав людей;
- в. система должна включать в свой состав только людей.

22. Организационная система представляет собой совокупность двух систем:

- а. механизма внутреннего функционирования и механизма отношений с внешней средой;
- б. управляющей и управляемой;
- в. детерминированной и стохастической.

23. Назовите принцип, который соответствует определению «Система стремится к стабилизации диапазона изменений потенциала системы»:

- а. принцип непрерывности;
- б. принцип стабилизации;
- в. принцип инерции.

24. Комплексы элементов, выполняющих функции управления, исполнения и их взаимосвязь можно рассматривать как:

- а. единую систему;
- б. раздельные системы;
- в. как классификацию систем.

Кейс.

Кейс

«Анализ влияния факторов внешней среды на финансовое состояние компании»

Описание кейса

В результате ухудшения конкурентной позиции компании сотовой связи доля данной фирмы на российском рынке сократилась с 10 до 6 % и продолжала снижаться в течении текущего года. Одновременно – вследствие уменьшения объема продаж, устаревания основных фондов и снижения квалификации персонала – финансовая устойчивость компании подошла к критической отметке, начались перебои с выплатами заработной платы, сократились различного рода выплаты социального пакета.

Нависшая над фирмой угроза введения института внешнего управления и объявления компании банкротом заставила администрацию разработать и начать реализовывать собственную антикризисную программу, рассчитанную на два года. При этом значительная роль в улучшении финансово-экономического состояния предприятия и восстановления его конкурентных преимуществ на отечественном рынке отводится радикальному изменению системы управления на предприятии, переходу на внутреннее антикризисное управление.

Вопросы для обсуждения

С учетом сложившейся ситуации дайте Ваши рекомендации следующего характера:

1. Выделите и охарактеризуйте внешние факторы микроокружения компании, которые могли бы способствовать реальному улучшению конкурентной позиции рассматриваемой фирмы.
2. Таким же образом выделите факторы макросреды, способствующие улучшению финансово-экономического состояния данной компании, и дайте им соответствующую оценку.

Тема 2. Типология организационных структур.

Форма текущего контроля – опрос, презентация.

Вопросы для опроса:

1. Структура организации.
2. Формальные и неформальные организации.
3. Понятие централизации и децентрализации в организационных системах.
4. Делегирование полномочий в организациях.

Темы презентаций:

1. Структурный подход к организации.
2. Структура организации.
3. Формальные и неформальные организации.
4. Разделение труда в организациях.
5. Шаблонная работа в организациях.
6. Охват контролем в организациях.
7. Департаментализация организаций.
8. Понятие централизации и децентрализации в организационных системах.
9. Делегирование полномочий в организациях.
10. Формирование горизонтальных связей в организациях.
11. Линейно-функциональные и дивизиональные структуры.
12. Коллегиальные органы организаций.
13. Проектное и матричное управление организаций.
14. Бюрократические системы.

Тема 3. Роль человеческого фактора в организации.

Форма текущего контроля – опрос, деловая игра.

Вопросы для опроса:

1. Новые требования к руководителям организаций.
3. Основные черты управленческого профессионализма.
4. Сущность и понятие организационной культуры.

Деловая игра «испорченный телефон»

Продолжительность игры: 2 часа.

Цель игры – установление эффективных межличностных коммуникаций в процессе передачи информации, выявление и устранение причин искажения при передаче информации участниками игры.

Техническая подготовка игры

Предварительно для проведения игры необходимо подготовить:

Тексты инструкций (2-3 экземпляра) – выбираются преподавателем произвольно.

Идентификаторы с указанием номеров участников игры.

Наушники.

Часы или секундомер.

Таблицы наблюдений по соответствующей форме.

Участники игры и их функции.

Группа участников игры делится ведущим игротехником на две равные части – команды по 5-8 человек. Каждому из членов команды присваиваются номера, определенные путем жеребьевки. Участники игры, получившие первые номера, становятся капитанами команд. Игротехник-ассистент знакомит их с содержанием инструкции. Члены неиграющей команды выступают в роли наблюдателей и заполняют таблицу, фиксируя причины искажения информации.

Порядок проведения деловой игры.

Ведущий игротехник знакомит участников с целью и ходом деловой игры, проводит жеребьевку, определяет продолжительность выполнения задания (5-7 минут).

В задачу участников входит передача текста информации с минимальными искажениями от одного участника игры к другому в соответствии с их порядковыми номерами в течении указанного времени.

Выигрывает та команда, которая передала инструкцию без искажения последнему члену команды, который безошибочно выполнил ее.

Капитана играющей команды удаляют из аудитории, где Игротехник-ассистент подробно знакомит его с текстом инструкции в устной форме.

Капитан команды передает содержание инструкции второму члену команды с использованием вербальных и невербальных средств передачи информации. Допускается использование обратной связи.

Остальные участники играющей команды в процессе передачи информации должны быть лишены возможности наблюдать и слышать происходящее (для чего можно использовать наушники).

Ведение записей в процессе коммуникации не допускается.

В ходе обращения между членами команды, уже получившими инструкцию, и незнакомыми с ней, а также их влияние на «парную» коммуникацию не допускается.

Члены неиграющей команды и Игротехник-ассистент выступают в роли наблюдателей, в задачу которых входит определение причин искажения информации при ее передаче и приеме. Результаты наблюдений заносятся в таблицу 1.

Подведение итогов деловой игры

По окончании деловой игры проводится анализ эффективности межличностных коммуникаций, определяется команда-победитель. По итогам наблюдений на основании таблицы участники игры определяют наиболее часто встречающиеся причины искажения информации при ее передаче и приеме и намечают пути их устранения.

В каждой команде определяют уровень, на котором произошло значительное искажение информации.

Перед проведением игры студенты должны быть ознакомлены со следующими правилами повышения эффективности коммуникаций:

Перестаньте говорить (невозможно слушать, разговаривая).

Помогите говорящему раскрепоститься (создайте у него ощущение свободы, так называемой разряжающей атмосферы).

Покажите говорящему, что Вы готовы слушать. Слушая, старайтесь понять, а не искать поводов для возражений.

Устраните раздражающие моменты (не рисуйте, не постукивайте по столу).

Сопереживайте говорящему (постарайтесь войти в положение говорящего).

Будьте терпеливы (не экономьте время, не прерывайте говорящего и не порывайтесь выйти).

Сдерживайте свой характер и темперамент.

Не допускайте споров или криков, именно победив в споре, Вы проиграете.

Задавайте вопросы, это подбадривает говорящего и показывает ему, что Вы слушаете.

Перестаньте говорить. Это наставление идет и первым и последним, т.к. все остальное зависит от него. Вы не можете эффективно слушать, разговаривая.

Таблица 1.

Причины искажения информации

№ п/п	Причины	Интервал времени	Продолжительность, минут
1. Ошибки при передаче информации:			
1.1.	Неточность передачи информации		
1.2.	Произвольное упрощение информации		
1.3.	Невнимательность		
1.4.	Безответственность по отношению к партнеру		
1.5.	Наличие «шума»		
1.6.	Неэффективная обратная связь		
1.7.	Вербальные преграды (речь)		
1.8.	Невербальные преграды		
1.9.	Коммуникационный климат		
1.10.	Наличие параллельного сигнала		
1.11.	Добавление к посланию своего		
1.12.	Другие причины (указать)		
	ИТОГО ошибок при передаче информации:		
2. Ошибки при приеме информации			
2.1.	Избирательное восприятие		
2.2.	Коммуникационный климат		
2.3.	Невербальные преграды		
2.4.	Невнимательность		
2.5.	Безответственность по отношению к партнеру		
2.6.	Обратная связь неэффективная		
2.7.	Несущественное сообщение		
2.8.	Другие причины (указать)		
	ИТОГО ошибок при приеме информации:		
	Всего ошибок:		

Тема 4. Механизмы функционирования организаций.

Форма текущего контроля – опрос, презентация.

Вопросы для опроса:

1. Организация и методы принятия организационно-управленческих решений.
2. Классификация организационно-управленческих решений, принимаемых организацией.
3. Миссия и целевая функция в организациях
4. Определение коммуникации и ее средства.

Темы презентаций:

1. Организация и методы принятия организационно-управленческих решений.
2. Классификация организационно-управленческих решений, принимаемых организацией.
3. Миссия и целевая функция в организациях
4. Координация в организациях.
5. Виды координации.
6. Объективные законы функционирования и развития организации.
7. Организационные коммуникации.
8. Значение коммуникаций.
9. Определение коммуникации и ее средства.
10. Направления и элементы коммуникаций.
11. Модели коммуникации.
12. Типы коммуникаций.
13. Организационные факторы, влияющие на коммуникации.
14. Организационная эффективность.
15. Теории организационной эффективности.

Тема 5. Содержание управления знаниями в организации.

Форма текущего контроля – реферат.

Темы рефератов:

1. Приобретение, усвоение и передача знаний.
2. Этапы приобретения, усвоения и передачи знаний.
3. Структура системы знаний.
4. Способы получения новых знаний в организациях.
5. Влияние новых технологий на организации.
6. Организационные формы управления знаниями.
7. Модели организаций.
8. Сетевые и виртуальные организации.
9. Консорциумы и стратегические альянсы.
10. Перспективы развития организаций.

Тема 6. Применение информационных технологий в организации.

Форма текущего контроля – опрос.

Вопросы для опроса:

1. Аппарат управления в организациях.
2. Эволюция аппарата управления и методов его работы.
3. Техническое оснащение управленческой деятельности организаций.
4. Информационная система организаций.
5. Развитие информационных сетей.

Тема 7. Основы интеграционных процессов в организации.

Форма текущего контроля – реферат.

Темы рефератов:

1. Корпоративные организации.
2. Понятие корпорации.
3. Понятие холдинга.
4. Понятие консорциума.
5. Понятие конгломерата.
6. Понятие картели.
7. Понятие синдиката.
8. Понятие треста.
9. Финансово-промышленные группы.
10. Классификация финансово-промышленных групп.
11. Транснациональные корпорации.
12. Международные совместные предприятия.

Тема 8. Системный подход к организационному проектированию.

Форма текущего контроля – опрос, презентация.

Вопросы для опроса:

1. Системный подход к анализу и формированию организационных структур.
2. Основные методологические принципы организационного проектирования.

Темы презентаций:

1. Системный подход к анализу и формированию организационных структур.
2. Значение и задачи организационного проектирования.
3. Основные методологические принципы организационного проектирования.
4. Процесс формирования организационной структуры.
5. Методы проектирования организационных структур.
6. Оценка эффективности организационных проектов.
7. Корректировка организационных структур.
8. Реорганизация организационных структур: этапы и методы.
9. Организация слияния компаний.
10. Эффективность организационных изменений.

Тема 9. Объективные требования к организациям будущего.

Форма текущего контроля – опрос, презентация.

Вопросы для опроса:

1. Перспективные направления развития организаций.
2. Эволюция организационных форм.
3. Основные свойства организаций будущего: гибкость, приверженность индивидуумам, преимущественное использование команд, внутренняя конкурентоспособность, стремление к диверсификации.

Темы презентаций:

1. Новые требования к построению организаций.
2. Организации с «внутренними рынками».
3. Принципы «внутреннего рынка».
4. Особенности «внутреннего рынка».
5. Корпоративная перестройка.
6. Сетевые организации.
7. Сущность и эволюция сетевых организаций.
8. Стабильная, внутренняя и динамичная сеть.
9. Связи в сетевой организации.
10. Виртуальные корпорации.
11. Многомерные организации.
12. Многомерная структура крупных организаций.
13. Круговые корпорации.
14. Интеллектуальные организации.
15. Обучающиеся организации.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой. Зачет с оценкой проводится в два этапа: на первом этапе контролируются теоретические знания студентов посредством выполнения тестовых заданий; на втором этапе проверяется способность проектировать организационные структуры, обосновывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, умение распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия посредством устного ответа на поставленные вопросы.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Материалы приведены в пункте 4.1.1.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

**Задания для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине «Теория организаций»**

Тест для оценки промежуточных знаний студентов

Цель: оценка уровня теоретических знаний, предусмотренных рабочей программой.

Студентам предлагается разработанный комплексный тест оценки знаний. В задании из предложенных ответов может быть правильным один ответ.

Тест

1. Структура организации не учитывает:

- а. фиксированные взаимосвязи, которые существуют между подразделениями и работниками организации;
- б. установленную схему взаимодействия и координации технологических и человеческих элементов;
- в. человеческое поведение, которое влияет на порядок взаимодействия и его координацию.

2. Выберите правильное определение организации:

- а. организация – это группа людей, объединившихся для общих целей;
- б. организация – это внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением;
- в. организация – это строение, взаимосвязь составляющих элементов;
- г. верны все вышеуказанные определения.

3. Организацию можно рассматривать:

- а. как процесс;
- б. как явление;
- в. как процесс и как явление.

4. К признакам системы относятся следующие:

- а. множество элементов, единство главной цели для всех элементов, наличие связи между ними, целостность и единство элементов;
- б. набор элементов, автономность внутри системы, система стремится сохранить свою структуру, система имеет потребность в управлении;
- в. система имеет входное воздействие, систему обработки, конечные результаты и обратную связь.

5. Какие факторы влияют на соотношение централизации и децентрализации:

- а. размер организации;
- б. технология производства и услуг;
- в. внешняя среда организации;
- г. все приведенные выше факторы.

6. В каких случаях используется распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия:

- а. позволяет руководителю высвободить силы и время, чтобы заняться самыми важными делами;
- б. чрезмерная занятость не позволяет руководителю заняться проблемной ситуацией;
- в. подчиненный может сделать определенную работу лучше, чем сам руководитель;
- г. во всех случаях, приведенных выше.

7. Основные этапы жизненного цикла организации:

- а. становление, рост, стабилизация, кризис;
- б. открытие, развертывание, социальный хаос, адаптация;
- в. формирование, смятение, нормирование, выполнение работ.

8. Система – это:

- а. единое целое, состоящее из частей и элементов для целенаправленной деятельности;
- б. организация с широким набором связей с внешним миром;
- в. определенное образование, основными элементами которой являются люди.

9. Какие группы ролей выполняют профессиональные менеджеры:

- а. роли, связанные с осуществлением межличностных взаимоотношений и взаимодействием работников организации;
- б. информационная роль, включающая в себя сбор, обработку и передачу необходимой информации;
- в. роли, непосредственно связанные с принятием организационно-управленческих решений;
- г. все группы ролей одновременно, приведенные выше.

10. Конфликт – это

- а. столкновение мнений, интересов одной или нескольких сторон;
- б. выражение противоречия в явной форме;
- в. верны оба утверждения.

11. Что является ключевыми императивами создания организаций с высоким уровнем доверия:

- а. результативность деятельности;
- б. порядочность во взаимоотношениях;
- в. проявление заботы о людях;
- г. верны все понятия, приведенные выше.

12. Организационно-управленческое решение по разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций – это:

- а. выбор альтернативы.
- в. результат выбора из нескольких возможных вариантов.
- с. выбор альтернативы руководителем.

13. Какая по своему характеру бывает координационная деятельность по планированию и осуществлению различных мероприятий:

- а. превентивная;
- б. устраняющая;
- в. регулирующая и стимулирующая;
- г. все понятия, приведенные выше верны.

14. Делегирование и распределение полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия означает:

- а. содействовать децентрализации управления;
- б. снять ответственность с руководителя;
- в. продемонстрировать доверие руководителя подчиненным.

15. Какие бывают направления коммуникаций с точки зрения планирования и осуществления различных мероприятий в организации:

- а. нисходящее направление;
- б. восходящее направление;
- в. горизонтальное направление;
- г. все направления коммуникаций присутствуют в организации.

16. Какие причины нововведений в организации вы знаете?

- а. поиск решения проблем, возникающих в деятельности организации, подражание другим организациям;
- б. желание улучшить мастерство в конкретной деятельности, конкурентная борьба на рынке;
- в. верны все утверждения.

17. Миссия и цели организации:

- а. отличаются тем, что в миссии не рекомендуется указывать прибыль в качестве основного направления деятельности;
- б. миссия не формулируется как достижение прибыли;
- в. это одно и то же.

18. Выберите модели коммуникаций в организации:

- а. коммуникация как действие;
- б. коммуникация как взаимодействие;
- в. коммуникация как действие, как взаимодействие и как процесс.

19. Теория организации изучает:

- а. принципы, законы, закономерности организации на разных этапах ее жизненного цикла;
- б. законы ведения бизнеса;
- в. особенности управления персоналом в организации.

20. Чем измеряется эффективность информационных технологий в организациях в настоящее время:

- а. ускорением деловых связей и процессов принятия организационно-управленческих решений;
- б. обязательное наличие официального сайта организации, позволяющего вести базу данных заказчиков и поставщиков, осуществлять электронные платежи, создавать центры реагирования на запросы клиентов, осуществлять разнообразные методы оплаты продукции и услуг.

21. Холдинг – это:

- а. акционерное общество, владеющее контрольным пакетом акций юридически самостоятельных компаний;
- б. акционерное общество, число акционеров которого не превышает 50 человек;
- в. акционерное общество, число акционеров которого не ограничено.

22. Децентрализация – это:

- а. распределение властных полномочий по принятию решений;
- б. передача всей власти в руки подчиненных;
- в. сосредоточение власти в одних руках.

23. Конфликты отражают:

- а. динамическое состояние организации;
- б. статическое состояние организации;
- в. застой в организации.

24. На чем основывается функция управления знаниями:

- а. приобретение знаний;
- б. усвоение знаний;
- в. приобретение, усвоение и передача знаний.

25. Под законом подразумевается:

- а. связь между переменными входа и выхода, закон может включать общее и особенное для каждой организации;
- б. это зависимость, которая зафиксирована в законодательных документах или является общепринятой нормой для большой группы людей и организаций;
- в. это всевозможные сочетания ситуаций и приемов их разрешения.

26. Какие системы можно отнести к открытым:

- а. те, которые характеризуются высокой чувствительностью к внешней среде;
- б. те, которые создаются человеком, природой для реализации целей мирового существования;
- в. те, которые характеризуются высокой чувствительностью к внешним воздействиям, а вследствие этого – слабой устойчивостью.

27. Элементы внутренней среды организации:

- а. технологии, цели, люди, структуры, капитал, система социальной организации;
- б. здания, оборудование, персонал, взаимоотношения, философия;
- в. социальные и этические нормы, рабочая сила, инфраструктура, наука, технологии.

28. Внешняя среда организации:

- а. философия, цель, задачи, структура;
- б. политика, экономика, технологии, ресурсы;
- в. знания, имидж, связи с общественностью, нематериальные активы.

29. По каким направлениям происходят изменения в организации под влиянием информационных технологий:

- а. меняются организация и техника информационного обеспечения руководителя;
- б. осуществляется автоматизация отдельных функций руководителя;
- в. существенно изменяются средства коммуникации;
- г. верны все вышеуказанные направления.

30. Самая лучшая организационная культура формируется:

- а. стихийно;
- б. сознательно;
- в. в зависимости от ситуации.

31. Организационная культура – это новая область знаний, которая выделилась из:

- а. организационного поведения;
- б. культуры деловой коммуникации;
- в. культуры проведения деловых переговоров.

32. Как называется искусственное объединение людей для достижения определенной цели на основе разделения труда и иерархии рангов:

- а. команда;
- б. неформальная группа;
- в. организация.

33. Как называется временное эмоциональное изменение настроения человека или группы людей в связи с получением данных, меняющих старое представление об интересующем объекте или процессе:

- а. конфликт;
- б. противоречие;
- в. столкновение.

34. По каким стадиям можно организовать процесс формирования организационной культуры:

- а. формирование общей структурной схемы аппарата управления;
- б. разработка состава основных подразделений и связей между ними;
- в. регламентация организационной структуры;
- г. все стадии входят в данный процесс.

35. Менеджер – это:

- а. наемный работник аппарата управления, имеющий в подчинении несколько специалистов, непосредственно занятых в обслуживающей или производственной деятельности;
- б. наемный работник, имеющий в подчинении несколько менеджеров;
- в. верны оба утверждения.

36. Какие фундаментальные проблемы рыночной экономики решает корпорация:

- а. привлечение капитала для осуществления крупных проектов;
- б. диверсификация (распределение) риска;
- в. привлечение капитала для осуществления крупных проектов и диверсификация риска.

37. Какие типы холдинговых структур Вы знаете:

- а. конгломераты;
- б. банковские холдинги;
- в. интегрированные промышленные компании;
- г. все типы, приведенные выше, входят в состав холдинговых структур.

38. Какие способы образования конгломератов являются основными:

- а. слияние;
- б. поглощение фирм различной производственной и коммерческой ориентации;
- в. слияние и поглощение фирм различной производственной и коммерческой ориентации.

39. Финансово-промышленные группы – это:

- а. крупные интеграционные структуры разных видов;
- б. крупные интеграционные структуры разных видов, в которых финансовые институты играют не меньшую роль, чем производственные.

40. Транснациональная корпорация – это:

- а. особый вид корпорации, переросшей национальные рамки и осуществляющей деятельность на мировом рынке через свои заграничные филиалы;
- б. особый вид корпорации, переросшей национальные рамки и осуществляющей деятельность на мировом рынке через свои заграничные филиалы и дочерние общества.

41. Какой фактор определяет успех международных совместных предприятий:

- а. выбор партнера;
- б. человеческие ресурсы;
- в. новые технологии.

42. Подвижность внешней среды организации – это:

- а. число факторов, на которые организация должна реагировать;
- б. скорость, с которой происходит изменение во внешней среде;
- в. количество информации, которой располагает организация по поводу конкретного фактора.

43. Закон информированности-упорядоченности:

- а. реализуется путем создания базы знаний;
- б. реализуется в результате увеличения объема информации об объекте управления и использования интеллектуальных возможностей компьютера для разработки качественных решений;
- в. утверждает, что чем большей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем она имеет большую вероятность устойчивого функционирования.

44. Для совершенствования деятельности организационных структур компании необходимо:

- а. на базе миссии компании сформулировать набор целей и задач, создать группу развития организации;
- б. составить набор необходимых функций управления и производства, составить новую функциональную структуру управления;
- в. верны все утверждения.

45. Назовите причины нововведений в организации:

- а. поиск решений проблемы, возникающих в деятельности организации, подражание другим организациям;
- б. желание улучшить мастерство в конкретной деятельности, конкурентная борьба на рынке;
- в. верны все утверждения.

46. К фоновым законам организации относятся:

- а. закон информированности-упорядоченности, анализа и синтеза, композиции и пропорциональности;
- б. законы самосохранения, развития и синергии;
- в. законы своеобразия, оптимальной загрузки, доходчивости информации.

47. Как называется временное эмоциональное состояние изменения настроения человека или группы людей в связи с получением новой информации, меняющей старое представление об интересующем объекте или процессе:

- а. конфликт;
- б. противоречие;
- в. столкновение.

48. Назовите принцип, который соответствует определению «Система стремится к стабилизации диапазона изменений потенциала системы»:

- а. принцип непрерывности;
- б. принцип стабилизации;
- в. принцип инерции.

49. Какие методы применяются при проектировании организационных структур:

- а. метод аналогий и экспертно-аналитический;
- б. метод структуризации целей и организационного проектирования;
- в. все приведенные выше методы дополняют друг друга и применяются последовательно.

50. Какие наиболее важные показатели используются при оценке эффективности аппарата управления и его организационной структуры:

- а. группа показателей, характеризующих эффективность системы управления;
- б. группа показателей, характеризующих содержание и организацию процесса управления;
- в. группа показателей, характеризующих рациональность организационной структуры и ее технико-организационный уровень;
- г. все показатели важны и используются одновременно.

51. Постройте в хронологическом порядке эволюционное развитие организационной структуры (расставить нумерацию цифр по порядку):

- неоклассическая промышленная фаза;
- информационная фаза;
- классическая промышленная фаза.

52. По каким направлениям развивается процесс модификации организационных структур управления:

- а. осуществление децентрализации производственных и сбытовых операций;
- б. нововведенческая экспансия, поиск новых рынков и диверсификация;
- в. дебюрократизация, постоянное повышение творческой и производственной отдачи персонала;
- г. все направления, приведенные выше, характеризуют данный процесс.

53. Какие Вы знаете основные свойства организаций «будущего»:

- а. гибкость и приверженность индивидуумам;
- б. преимущественное использование команд и внутренняя конкурентоспособность;
- в. гибкость и приверженность индивидуумам, преимущественное использование команд и внутренняя конкурентоспособность, стремление к диверсификации.

54. Каковы условия достижения главных целей обучения работников:

- а. системное мышление и личное мастерство;
- б. ментальная модель и создание общего видения;
- в. системное мышление, личное мастерство, ментальная модель. Создание общего видения и групповое обучение.

Контрольные вопросы к зачету с оценкой.

1. Опишите теорию организации в системе наук.
2. Охарактеризуйте эволюцию взглядов на организацию.
3. Объясните классическую теорию организации.
4. Охарактеризуйте научное управление согласно Ф.У. Тейлора.
5. Приведите принципы А. Файоля.
6. Охарактеризуйте бюрократическую теорию организации.
7. Сформулируйте факторы эффективной организации.
8. Охарактеризуйте теорию Гласиера.
9. Дайте понятие современным направлениям теоретических разработок: реинжиниринг, концепция внутренних рынков, теория альянсов, концепция «экологически осознанного руководства» организацией.
10. Понятие и сущность организаций. Черты и свойства организаций. Открытые и закрытые системы.
11. Охарактеризуйте внешнюю и внутреннюю среду организаций.

12. Дайте понятие жизненному циклу организаций и его этапам.
13. Объясните структурный подход к организации.
14. Дайте понятие формальным и неформальным организациям.
15. Дайте понятие централизации и децентрализации в организационных системах.
16. Опишите распределение и делегирование полномочий в организациях с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
17. Объясните процесс формирования горизонтальных связей в организациях.
18. Приведите линейно-функциональные и дивизиональные структуры.
19. Сформулируйте принципы проектного и матричного управления организаций.
20. Дайте понятие бюрократическим системам.
21. Обоснуйте преимущество профессионального управления в организациях.
22. Сформулируйте новые требования к руководителям организаций.
23. Опишите основные черты управленческого профессионализма.
24. Объясните понятие организационного поведения. Роль индивидов и групп в организациях. Каковы формы проявления межгрупповых отношений. Почему возникают конфликтные ситуации и как их преодолеть.
25. Обоснуйте модели поведения групп.
26. Приведите сущность и понятие организационной культуры.
27. Сформулируйте стратегии управления человеческими ресурсами организации.
28. Опишите роль доверия в организациях, виды и источники доверия, принципы установления доверия.
29. Объясните роль деловой репутации организаций.
30. Дайте понятие методам принятия организационно-управленческих решений в организации.
31. Приведите классификацию организационно-управленческих решений, принимаемых организацией.
32. Охарактеризуйте миссию и целевую функцию в организации.
33. Охарактеризуйте процесс координации в организациях с точки зрения планирования и осуществления мероприятий.
34. Обоснуйте действие объективных законов функционирования и развития в организации.
35. Приведите виды координации.
36. Опишите организационные коммуникации и их значение для организаций.
37. Опишите модели и типы коммуникаций в организациях и организационные факторы, влияющие на коммуникации.
38. Охарактеризуйте организационную эффективность.
39. Обоснуйте значение знаний для развития организаций.
40. Охарактеризуйте способы получения новых знаний в организациях.
41. Продемонстрируйте влияние новых информационных технологий на организации.
42. Охарактеризуйте организационные формы управления знаниями.
43. Дайте понятие сетевым и виртуальным организациям. Каковы перспективы развития организаций.
44. Опишите аппарат управления в организациях. Как происходила эволюция аппарата управления и методов его работы.
45. Охарактеризуйте информационную систему организаций и развитие информационных сетей.
46. Дайте понятие электронному офису.
47. Покажите развитие информационных технологий и электронный бизнес в организациях.
48. Охарактеризуйте особенности организации и управления организациями электронного бизнеса.
49. Опишите корпоративные организации.
50. Дайте понятие холдинга, консорциума, конгломерата, картеля, синдиката, треста.
51. Опишите финансово-промышленные группы. Дайте их классификацию.
52. Дайте понятие транснациональным компаниям.
53. Охарактеризуйте международные совместные предприятия.
54. Обоснуйте системный подход к анализу и формированию организационных структур, значение и задачи организационного проектирования.

55. Опишите основные методологические принципы организационного проектирования и процесс формирования организационной структуры.

56. Сформулируйте основные методы проектирования организационных структур.

57. Охарактеризуйте оценку эффективности организационных проектов.

58. Опишите реорганизацию организационных структур: этапы и методы.

59. Дайте понятие организации слияния компаний и эффективности организационных изменений.

60. Сформулируйте перспективные направления развития организаций, новые требования к проектированию организационных структур.

61. Опишите основные свойства организаций будущего: гибкость, приверженность индивидуумам, преимущественное использование команд, внутренняя конкурентоспособность, стремление к диверсификации.

62. Дайте понятие организации с «внутренними рынками».

63. Обоснуйте принципы и охарактеризуйте особенности «внутреннего рынка».

64. Дайте понятие сетевым организациям. Опишите сущность и эволюцию сетевых организаций.

65. Опишите виртуальные корпорации, многомерные организации.

66. Дайте понятие круговым корпорациям.

67. Дайте понятие интеллектуальным организациям.

68. Дайте понятие обучающимся организациям.

4.4. Методические материалы

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций определены «Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Воронежском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 01.09.2016 № 114-217/1.

Шкала оценивания

Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации, шкалы и процедуры оценивания определены приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1 «Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по подготовке к текущему контролю успеваемости приведены в пособии «Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов» (издано на кафедре МОСС).

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения дисциплины

6.1. Основная литература.

1. Теория организации [Текст]: Учебник / Б.З. Мильнер. 8-е издание - М.: Инфра-М, 2014. - 797 с.
2. Кузнецов, Ю.В. Теория организации: Учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Юрайт, 2013. - 365 с.

6.2. Дополнительная литература.

1. Теория организации [Текст]: Учебник / под общей ред. Г.В. Атаманчука. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 456 с.
2. Смирнов, Э.А. Теория организации: Учебное пособие / Э.А. Смирнов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 248 с.
3. Дафт, Р.Л. Теория организации: Учебник для студентов вузов / Р.Л. Дафт; Пер. с англ. Э.М. Коротков. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 736 с.
4. Кузнецов И.Н. Деловое общение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузнецов И.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2013.— 528 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24780>.— ЭБС «IPRbooks».

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Глазков Е.Б., Лещенко Е.М., Панова А.В. Теория организации (учебно-методическое пособие). Воронеж: ВФ РАНХиГС, 2013-79 с.
2. Исаев Р.А. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: учебник/ Исаев Р.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2013.— 264 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24800>.— ЭБС «IPRbooks».
3. Управление человеческими ресурсами. Под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова М.: Юрайт, 2016. – 256 с.

6.4. Нормативно-правовые документы

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция).
2. Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 N 25-ФЗ (последняя редакция).
3. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. Приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).
4. «Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС», утвержденный приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1.

6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://vrn.ranepa.ru/studentam-i-slushatelyam/biblioteka/elektronnye-resursy/dostup-k-elektronnyy-informatsionnym-resursam/> - Доступ к электронным Информационным ресурсам
2. http://195.98.85.189:51413/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS - Электронный каталог библиотеки Воронежского филиала РАНХиГС
3. <http://ecsocman.hse.ru/text/19175913/>
4. <http://www.alleng.ru/d/manag/man180.htm>
5. http://shcherbina.ucoz.com/_ld/1/152_lapigin_teorija_.pdf
6. <http://www.knigafund.ru/tags/3610>
7. <http://www.aup.ru/books/m1006/>
8. <http://www.aup.ru/books/m559/>
9. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=208859>
10. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=214999>
11. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=419567>
12. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=325598>
13. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=369915>
14. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=406098>
15. <http://www.ozon.ru/context/detail/id/19642560/>
16. <https://bgscience.ru/lib/736/>

6.6. Справочные системы

1. «Консультант плюс».
2. «Гарант».

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются: аудиторный фонд; компьютерный класс с возможностью доступа к справочно-поисковым системам информационно-правового обеспечения и с установленной программой для компьютерного тестирования знаний студентов по темам дисциплины; специализированная аудитория с ПК и мультимедийным проектором; библиотечно-информационные ресурсы.

В учебном процессе используются следующие программные продукты: MicrosoftWord, MS PowerPoint, Internet – Explorer.