

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета управления

профессор В.Г. Кудряков

29 апреля 2019 г.



Рабочая программа дисциплины

Теория организации

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность

«Государственное и муниципальное управление»
(программа прикладного бакалавриата)

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Форма обучения

очная, заочная

**Краснодар
2019**

Рабочая программа дисциплины «Теория организации» разработана на основе ФГОС ВО 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 10 декабря 2014 г. № 1567.

Автор:

д-р экон. наук, профессор



А.З. Рысьмятов

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры организации производства и инновационной деятельности от 18.04.2019 г., протокол № 14

Заведующий кафедрой,
к.э.н., д.т.н., профессор



Ю.И. Бершицкий

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета управления от 16.04.2019 г., протокол № 4.

Председатель
методической комиссии
канд. экон. наук, доцент



М. А. Нестеренко

Руководитель
основной
профессиональной
образовательной
программы
д-р экон. наук, профессор



Е. Н. Белкина

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Теория организации» является изучение общих принципов и положений теории организации и организационного поведения для управления поведением как отдельного работника, так и организации.

Задачи освоения дисциплины:

- ознакомить с современными теориями и концепциями в области теории организации и организационного поведения;
- уметь применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, оценивать с разных сторон поведение как группы людей в целом, так и отдельных личностей, анализировать тенденции поведения людей в сфере профессиональной деятельности;
- сформировать навыки по формированию эффективного поведения индивидов, групп и организации.

2 Перечень планируемых результатов по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

общекультурными компетенциями (ОК):

ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (

ОПК-3- способностью 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;

ПК-18 - способность принимать участие в проектировании организационных действий, умение эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности.

3 Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата

«Теория организации» является дисциплиной вариативной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», направленность «Государственное и муниципальное управление» (программа прикладного бакалавриата).

4 Объем дисциплины (108 часов, 3 зачетных единиц)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа	37	11
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	36	10
— лекции	20	4
— практические (лабораторные)	16	6
— внеаудиторная	1	1
— зачет	1	1
— экзамен	-	-
— защита курсовых работ (проектов)	-	-
Самостоятельная работа	71	97
Итого по дисциплине	108	108

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемого курса студенты сдают зачет.

Дисциплина изучается на очной форме на 2 курсе, в 3 семестре

на заочной форме обучения на 2 курсе, в 4 семестре

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость(в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1	<p><i>Основные положения теории организации.</i></p> <p>1. Методологические основы теории организации.</p> <p>2. Системные представления.</p> <p>3. Организация как система.</p> <p>4. Организация как процесс.</p> <p>5. Самоорганизация: синергетический подход.</p>	ОК-6, ОПК-3, ПК-18	3	4	4	17

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студен- тов и трудоемкость(в часах)		
				Лекции	Практиче- ские занятия	Самостоя- тельная работа
	6. Организация как социум. 7. Организационные теории. 8. Основные модели организаций.					
2	<i>Основы организационного поведения.</i> 1. Понятие и направления разви- тия организационного поведения. 2. Поведение человека. 3. Личность и организация: теории поведения личности. 4. Процесс формирования и разви- тия личности. 5. Личность и работа. 6. Ценности и установки.	ОК-6, ОПК-3, ПК-18	3	6	4	18
3	<i>Формирование группового поведе- ния и лидерство в организации.</i> 1. Природа и характеристика группы. 2. Формальные, неформальные группы и команды в современных организациях. 3. Условия и факторы эффектив- ности групповой работы. 4. Истоки и классические исследо- вания лидерства. 5. Основные качества лидера и менеджера. 6. Понятие власти и ее источники. 7. Типы лидеров и лидерства.	ОК-6, ОПК-3, ПК-18	3	4	4	18
4	<i>Управление поведением организа- ции и формирование поведения индивида.</i> 1. Особенности поведения орга- низации на различных этапах жизненного цикла. 2. Корпоративная культура и по- ведение организации. 3. Формирование репутации ор- ганизации. 4. Процесс и виды коммуникации. 5. Управление карьерой. 6. Формирование поведения инди- вида.	ОК-6, ОПК-3, ПК-18	3	6	4	18
Итого				20	16	71

Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студен- тов и трудоемкость(в часах)		
				Лекции	Практиче- ские занятия	Самостоя- тельная работа
1	<i>Основные положения теории ор- ганизации.</i> 1. Методологические основы тео- рии организации. 2. Системные представления. 3. Организация как система. 4. Организация как процесс. 5. Самоорганизация: синергетиче- ский подход. 6. Организация как социум. 7. Организационные теории. 8. Основные модели организаций.	ОК-6, ОПК-3, ПК-18	4	1	2	22
2	<i>Основы организационного поведе- ния.</i> 3. Понятие и направления разви- тия организационного поведения. 4. Поведение человека. 3. Личность и организация: теории поведения личности. 4. Процесс формирования и разви- тия личности. 5. Личность и работа. 6. Ценности и установки.	ОК-6, ОПК-3, ПК-18	4	1	1	24
3	<i>Формирование группового поведе- ния и лидерство в организации.</i> 4. Природа и характеристика группы. 5. Формальные, неформальные группы и команды в современных организациях. 6. Условия и факторы эффектив- ности групповой работы. 4. Истоки и классические исследо- вания лидерства. 5. Основные качества лидера и менеджера. 6. Понятие власти и ее источники. 7. Типы лидеров и лидерства.	ОК-6, ОПК-3, ПК-18	4	1	1	24
4	<i>Управление поведением организа- ции и формирование поведения индивида.</i>	ОК-6, ОПК-3, ПК-18	4	1	2	27

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студен- тов и трудоемкость(в часах)		
				Лекции	Практиче- ские занятия	Самостоя- тельная работа
	1. Особенности поведения орга- низации на различных этапах жизненного цикла. 2. Корпоративная культура и по- ведение организации. 3. Формирование репутации ор- ганизации. 4. Процесс и виды коммуникации. 5. Управление карьерой. 6. Формирование поведения инди- вида.					
Итого				4	6	97

6 Перечень учебно-методического обеспечения для само- стоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Рысьмятов А.З. Теория организации : метод. указания к выполнению семинарских и практических занятий, самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление / сост. А.З. Рысьмятов . – Краснодар : КубГАУ, 2018. – 71 с.

Режим доступа:

https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MR_Teoriya_organizacii_1_560797_v1_.PDF

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Номер семестра*	Этапы формирования компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОП
ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
2	Социальная психология
3	Политология

Номер семестра*	Этапы формирования компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОП
3	Корпоративная социальная ответственность
3	<i>Теория организации</i>
4	Геополитика
4	Политическое управление
5	Социология и культурология
5	Управление общественными отношениями
6	Психология и социология управления
7	Основы управления персоналом
7	Этика государственной и муниципальной службы
8	Демография
8	Государственное управление и религия
8	Философия управления
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
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	
3	<i>Теория организации</i>
3	Территориальная организация населения
3	Экономическая география
5	Планирование и проектирование организаций
7	Основы управления персоналом
8	Управление проектами
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-18 способность принимать участие в проектировании организационных действий, умение эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности	
3	<i>Теория организации</i>
4	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков организационно-регулирующей деятельности
5	Планирование и проектирование организаций
7	Этика государственной и муниципальной службы
8	Преддипломная практика
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

*Номер семестра соответствует этапам формирования компетенции

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	Хорошо (средний)	отлично (высокий)	

достижения компетенции)					
ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия					
Знать: сущность, содержание и специфику социологии, политологии, психологии; социальные и психологические особенности межгрупповых, организационно-трудовых и внутриличностных конфликтов; основы взаимоотношения между людьми, обществом и государством.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения), доклады, тесты, вопросы и задания к зачету
Уметь: анализировать явления и процессы, происходящие в социальных группах; анализировать культурные традиции и обычаи стран и народов; предупреждать и регулировать конфликт-	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	

<p>ные ситуации в межкультурных взаимодействиях;</p> <p>применять современные технологии для реализации управленческих процессов в обществе и его различных подсистемах;</p> <p>оценивать природу, динамику, тенденции, социальных, этнических, конфессиональных и культурных конфликтов в современном мире;</p> <p>вырабатывать политические решения.</p>					
<p>Владеть: приемами взаимодействия с сотрудниками, социальными группами, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки</p>	<p>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов</p>	
<p>ОПК-3 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с уче-</p>					

том личной ответственности за осуществляемые мероприятия					
Знать: типологию и способы проектирования организационных структур, стратегии управления человеческими ресурсами организаций, порядок и правила делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения), доклады, тесты, вопросы и задания к зачету
Уметь: проектировать организационные структуры, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	

Владеть: навыками проектирования организационных структур; навыками участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирования и реализации мероприятий, распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; навыками оценки эффективности проектируемой организационной структуры.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	
ПК-18 способность принимать участие в проектировании организационных действий, умение эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности					
Знать: принципы и методы проектирования организации на основе системного подхода; модели проектиро-	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения),

вания организации на основе системного подхода.					доклады, тесты, вопросы и задания к зачету
Уметь: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; формулировать задачи и организовывать работу команд, связанные с реализацией профессиональных функций.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными не существенными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	
Владеть: навыками разработки и реализации комплексных организационных проектов; навыками самостоятельного принятия решений и нести за них ответственность.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения)

Тема 1: Основные положения теории организации

Контрольная работа № 1

Задание 1. В отдел информационного обеспечения и технической поддержки компании «РостОК», состоящий из 12 человек, приняли на работу первоклассного специалиста. Через несколько дней работники заявили начальнику отдела, что они не могут работать с новичком, так как он замкнут и недружелюбен по отношению к ним. Руководитель решил не придавать этой проблеме большого значения, полагая, что вскоре отношения наладятся в общей работе сами по себе.

Вопросы:

1. Каковы могут быть последствия данной ситуации для специалиста и для отдела, компании?
2. Какими, на Ваш взгляд, должны быть действия руководителя?

Задание 2. Молодая девушка Марина С. устроилась секретарем первого руководителя крупной международной компании, работающей в сфере образования. На новом месте работы она стала зарабатывать заметно больше, чем на прежнем. Знакомым она рассказывала про дружелюбный коллектив, говорила, что у нее ответственная работа, востребовано ее знание иностранного языка. На просьбу родителей звонить иногда с работы домой она отвечала, что такой возможности нет. Отвлекаться на разговоры, не имеющие отношения к работе, она считала недопустимым. На работу приходила первой, а с работы уходила, как правило, через 1-2 часа после официального окончания рабочего дня. Через полгода отношение Марины к работе изменилось. Приходить на работу и уходить с работы стала вовремя. Теперь она уже позволяет себе звонить с работы домой и друзьям и подолгу разговаривать с ними. Работу она считает «чисто секретарской», не отвечающей ее квалификации, и исполнительской, потому что любое, даже самое мелкое, решение, вроде отправки почты, следует согласовывать с другими сотрудниками. Девушка считает, что у нее нет перспектив профессионального и карьерного роста. «Если появится хорошее место, уйти не раздумывая», - говорит она. «Да и зарплата невысокая», - считает она теперь.

Вопрос:

Какие принципы мотивации позволяют объяснить такие изменения в отношении Марины к работе?

Тема 2 Основы организационного поведения.

Вариант 1

1. Особенности международной деятельности фирм в современных условиях.

2. Управление как ведущий механизм организационной координации.

3. Задача.

Приведите различные определения понятия «система» (не менее пяти), дайте их сравнительный анализ. Заполните таблицу 1.

Таблица 1 - Основные понятия теории систем

Понятие	Определение	Пример относительно конкретной социально-экономической системы (вуз, предприятие и т.д.)
Элемент		
Подсистема		
Связи		
Отношения		
Свойства		

Вариант 2

1. Специфика проектов временных организационных общностей.

2. Роль «человеческого фактора» в системе управления.

3. Задача.

Президент компании «Сан-марет», имеющей дивизиональную структуру управления (рис. 1), решил все предприятия переподчинить непосредственно себе, так как поступали сигналы о финансовых и технологических нарушениях руководителей предприятий.



Рисунок 1 - Организационная структура до изменения

В связи с этим структура управления значительно изменилась (рис. 2). Число непосредственно подчиненных у президента компании сильно выросло. Поэтому он уже не мог уделять достаточно внимания корпоративному аппарату управления и всем предприятиям. В результате существенно ухудшились экономические показатели деятельности компании.

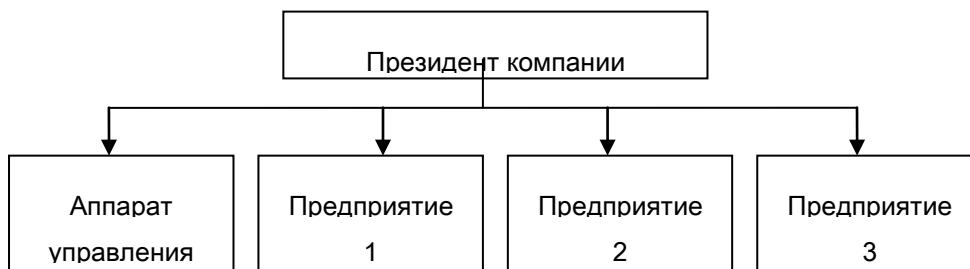


Рисунок 2 - Организационная структура после изменения

Задания:

- 1) определите принципы организации, которые учитывались или не учитывались в данной ситуации;
- 2) предложите свои варианты решения возникших проблем с учетом принципов организации.

Вариант 3

1. Организационная экология.
2. Изменение масштабов и направлений бизнеса за счет слияний, поглощений компаний, создания финансово-промышленных групп.
3. Задача.

Ознакомьтесь со списком работ, которые осуществляются в деятельности малого бизнеса (на примере магазина) систематически.

Перечень работ, систематически выполняемых в процессе деятельности обувного магазина

- 1 Открывать магазин вовремя.
- 2 Следить за тем, чтобы магазин был чистым и привлекательным.
- 3 Следить за тем, чтобы персонал хорошо выглядел.
- 4 Поддерживать высокий моральный дух в коллективе.
- 5 Отвечать на телефонные звонки,
- 7 Разбираться с жалобами покупателей.
- 8 Определять рабочее время сотрудников.
- 9 Проверять соответствие сданной выручки кассовым ведомостям.
- 10 Сдавать деньги в банк.
- 11 Руководить помощником менеджера.
- 12 Держать под контролем оформление витрин.
- 13 Осуществлять надзор над ремонтными и профилактическими работами.
- 14 Вырабатывать идеи по усовершенствованию.
- 15 Принимать решения о приеме на работу и увольнении сотрудников.
- 16 Делать заказы на пополнение заказов.
- 17 Принимать решения о количестве и фасонах заказываемой обуви.
- 18 Читать корреспонденцию.

19 Отвечать на корреспонденцию и выполнять содержащиеся в ней указания.

20 Изучать ежедневный отчет о прибылях.

21 Предпринимать что-нибудь, если отчет о прибылях показывает неблагоприятное состояние дел.

Выполните следующие задания.

1) Выделите работы: относящиеся исключительно к компетенции менеджера; попадающие под категорию: «не хочется, но надо»; «не обязан, но нравится»; работы, которые могут выполняться другими работниками.

2) Составьте аналогичный перечень работ для туристического агентства.

Тема 3 Формирование группового поведения и лидерство в организации.

Задание 1.

Проанализируйте государственные программы по развитию агропромышленного комплекса Краснодарского края и представить в виде таблицы.

Задание 2.

Представьте в виде рисунка формы внутрихозяйственной и межхозяйственной интеграции.

Задание 3.

Провести анализ организационно-регламентирующего обеспечения системы управления сельскохозяйственного предприятия. В таблице 1 представить классификацию имеющихся документов.

Таблица 1– Классификация нормативно-методических документов

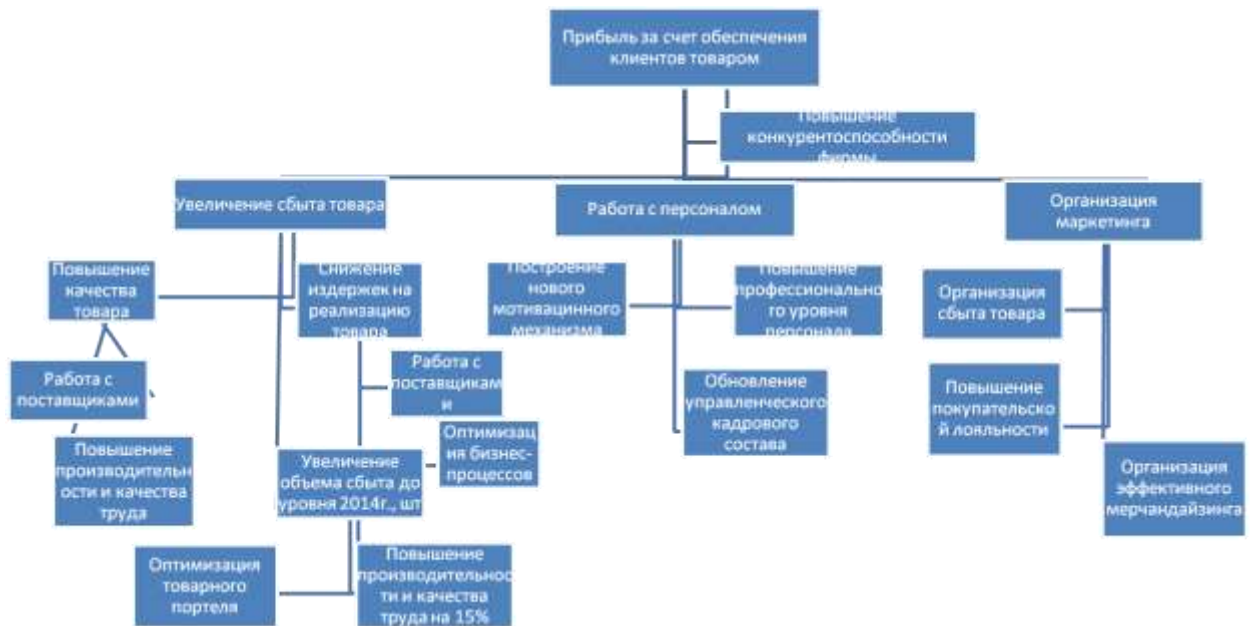
Тип документов	Виды документов
Нормативные	
Организационные	
Распорядительные	
Справочно-информационные	
Личная учетность	

Задание 4.

Начертите производственную структуру ООО «Аметист» и соответствующую ей структуру управления, если в хозяйстве две тракторно-полеводческих бригады, одна животноводческая ферма, гараж, ремонтная мастерская, три склада, столовая, в хозяйстве есть все специалисты, кроме главного экономиста.

Задание 5.

Определить цели конкретного предприятия на основе целевого подхода и **представить его дерево целей**.



Тема 4 Управление поведением организации и формирование поведения индивида.

Вариант 1

1. Характеристика методов теории организации: индуктивный, статистический, абстрактно-аналитический, сравнительный.
2. Реинжиниринг корпорации и революционная перестройка ее организационной структуры.
3. Задача.

Сформулируйте миссию и главные цели какой-либо известной вам организации и дайте обоснование их содержанию.

Вариант 2

1. Теория самоорганизации в интерпретации И.И. Пригожина.
2. Доверие в организациях – условие эффективности управления: природа и роль, виды и источники.

3. Проанализируйте принципы формирования организационных структур управления, выделяемые различными авторами, и заполните таблицу 1.

Таблица 1 - Принципы формирования организационных структур управления

№	Авторы	Принципы формирования ОСУ

На этой основе выделите «общие принципы» и авторские предложения. Подумайте, с чем связано такое оригинальное видение отдельных авторов.

Вариант 3

1. Процессный подход. Принципы и элементы процессного подхода. Классификация бизнес-процессов.

2. Перспективные направления развития организаций.

3. Определите связь между понятием жизненного цикла организации и действием закона самосохранения.

или

3. На примере любой социально-экономической системы рассмотрите процессы системной интеграции и дифференциации приведите несколько примеров. Определите тип наблюдаемых интеграционных преобразований.

Вариант 4

1. Социологический подход (Н. Смелзер). Простые организации, ассоциации, тотальные организации, бюрократии.

2. Принципы выделения организационных подсистем. Функциональный анализ.

3. Задача.

Изучив современные теории и концепции формирования функционирования производственно-хозяйственной системы (ПХС), заполните таблицу 1.

Таблица 1 - Характеристика современных взглядов на развитие ПХС

Название теории	Краткая характеристика	Пример практического проявления на примере какой-либо ПХС либо группы ПХС (отдельного товарного или регионального рынка)
Концепция жизненного цикла		
Теория внутренних рынков		
Концепция популяционной экологии		

Вариант 5

1. Объясните суть закона информированности-упорядоченности? Перечислите основные характеристики управленческой информации. Какими способами можно повысить достоверность информации? Какое значение в управлении имеет ценность информации? Какая информация в компании относится к конфиденциальной?

2. Концептуальные взгляды Людвиг фон Берталанфи на развитие общей теории систем.

3. Приведите пример организационной структуры и покажите на нем горизонтальное и вертикальное разделение управленческого труда.

Приведите условную схему организационной структуры и покажите на ней прохождение информации при принятии управленческих решений и ПХС с централизованным и децентрализованным управлением.

Вариант 6

1. Сущность и элементарные процессы преобразования систем.

2. Деловая репутация: теоретические основы, моделирование и формирование позитивного имиджа.

3. Проиллюстрируйте понятия, характеризующие функционирование и развитие систем, на примере какого-либо социально-экономического объекта. Заполните таблицу 1.

Таблица 1 - Основные понятия, характеризующие функционирование и развитие систем

Понятие	Определение	Пример
Состояние		
Поведение		
Равновесие		
Устойчивость		
Развитие		

Темы докладов

1. Р. Гордон и Д. Хауелом – основатели дисциплины ОП.
2. Ф. Лютенс – автор первого учебника по ОП.
3. Возникновение термина «поведение».
4. Современные проблемы в ОП.
5. Теории поведения личности:

- теории типов;
- теории черт;
- психодинамические и психоаналитические теории;
- бихевиоризм;
- гуманизм;
- теория социального научения;
- ситуационизм;
- интеракционизм.

6. Концепции развития личности:

- по этапам (стадиям) – З. Фрейд;
- как смена кризисов психосоциальной идентичности – Э. Эрик-сон;
- как реализация потребности в самоактуализации – А. Маслоу, К.Роджерс;
- как периодизация умственного развития – Ж. Пиаже;
- как развитие интенций (намерений, целей) и способности самостоятельно делать осознанный выбор – Ш. Бюлер;
- как процесс вхождения и интеграции с социальной средой – А.В. Петровский;
- как становление человеческой субъективности через рефлекссию – В.И. Слободчиков.

7. Роли в группе.

8. Командные роли – модель Р.Белбина.

9. Управление межгрупповыми конфликтами.

10. Современные оценки феномена лидерства.

11. Делегирование полномочий.

12. Концепция стилей руководства Врума–Йеттона.

13. Женский подход к лидерству.

14. Окна Джогари.

15. Повышение уровня коммуникативной компетенции.

16. Устные презентации.

17. Письменные презентации.

18. Понятие и законы управления.

19. Принципы управления.

20. Концепция обучающейся организации и факторы и проявления ее поведения.

21. Деловая карьера и ее виды.

22. Модели карьерных процессов.

23. Должностные перемещения работников.

24. Индивидуальное планирование карьеры.

25. Подбор, обучение и аттестация персонала.

26. Фирменный стиль одежды.

27. Этика организации.

28. Коммуникационные различия.

29. Оценка работы, выполняемой за рубежом.

30. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.

Тесты

Тема 1 Основные положения теории организации.

1. В фундаментальной науке «Теория организации» выделяются следующие направления:

- а) теория явлений;**
- б) теория объектов;
- в) теория социальных организаций;
- г) теория процессов.**

2. Объектом исследования науки «Теория организации» является:

- а) социально-экономические организации;
- б) организационный опыт;**
- в) организационные отношения и процессы
- г) организационные работы

3. Многоуровневый характер имеет:

- а) предмет теории организации;
- б) объект теории организации;
- в) метод теории организации.**
- г) метод буравчика

4. Исходным постулатом тектологии является утверждение, что:

- а) мир познаваем;
- б) организации способны к саморегулированию;
- в) законы организации универсальны для систем любого типа;**
- г) основным законом является закон синергии.

Тема 2 Основы организационного поведения.

1. Организационная структура –

а) совокупность норм, условий и ценностей, выбранных, созданных и разделяемых коллективом с целью внутренней интеграции и адаптации к внешним условиям

б) структура взаимоотношений между объектами

в) совокупность управляемых подсистем, связанных информационными каналами и имеющих единый центр управления

г) структура объекта управления, обеспечивающая взаимодействие между его элементами

2. Моделями развития отношений между личностью и коллективом являются...

- а) альтруизм
- б) динамизм
- в) конформизм**
- г) гармония
- д) **нонконформизм**

3. Внушение индивидам и группам мировоззрения, норм поведения, соответствующих принципам определенной конфессии, является особенностью ____ воспитания

- а) поликультурного
- б) религиозного**
- в) семейного
- г) антисоциального

4. Признание самоценности личности, реализация внутренней и внешней свободы – это принцип...

- а) демократизации
- б) гуманизма**
- в) целостности
- г) непрерывности

Тема 3 Формирование группового поведения и лидерство в организации.

1. Моделями развития отношений между личностью и коллективом являются...

- а) альтруизм
- б) динамизм
- в) конформизм**
- г) гармония
- д) **нонконформизм**

2. Внушение индивидам и группам мировоззрения, норм поведения, соответствующих принципам определенной конфессии, является особенностью ____ воспитания

- а) поликультурного
- б) религиозного**
- в) семейного
- г) антисоциального

3. Признание самоценности личности, реализация внутренней и внешней свободы – это принцип...

- а) демократизации

- б) гуманизма**
- в) целостности
- г) непрерывности

4. Коллектив имеет...

- а) организационную структуру
- б) структуру межличностных предпочтений**
- в) управленческую структуру
- г) композиционную структуру
- д) коммуникативную и функциональную структура**

Тема 4 Управление поведением организации и формирование поведения индивида.

1. Основная задача топ – менеджеров состоит в ...

- а) выполнении представительских функций
- б) определении будущего организации**
- в) создании приказов, определяющих правильные действия внутри организации
- г) контроле действий, осуществляемых подчинёнными

2. Плохая организация функции контроля способна ...

- а) исказить цели деятельности**
- б) породить внутренний протест исполнителей**
- в) заставить людей делать то, что им не хочется
- г) создать основу для оценки
- д) обеспечить достижение организацией своих целей

3. Контроль в управлении ...

- а) обеспечивает достижения организацией своих целей**
- б) удерживает работников в определенных рамках**
- в) создает основу для оценки**
- г) конкретизирует цели
- д) способствует пониманию того, что происходит
- е) способствует правильной технологии планирования

Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля (зачета)

Компетенция: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)

Вопросы к зачету

1. Методологические основы теории организации.
2. Системные представления.

3. Организация как система.
4. Организация как процесс.
5. Самоорганизация: синергетический подход.
6. Организация как социум.
7. Организационные теории.
8. Основные модели организаций.
9. Организационные структуры.
10. Гибкость организации.
11. Устойчивость организации.
12. Организационное поведение как учебная дисциплина.
13. Термин «поведение».
14. Эффективность деятельности организации.
15. Понятие «личность».
16. Теории поведения личности.
17. Процесс формирования и развития личности: детерминанты личности.
18. Процесс формирования и развития личности: стадии развития личности.
19. Процесс формирования и развития личности: черты личности.
20. Концепция развития личности по этапам (стадиям) З. Фрейда.

Практические задания к зачету

Задание 1. В отдел технической поддержки компании «ООО», состоящий из 10 человек, приняли на работу первоклассного специалиста. Через несколько дней работники заявили начальнику отдела, что они не могут работать с новичком, так как он замкнут и недружелюбен по отношению к ним. Руководитель решил не придавать этой проблеме большого значения, полагая, что вскоре отношения наладятся в общей работе сами по себе.

Вопросы:

1. Каковы могут быть последствия данной ситуации для специалиста и для отдела, компании?
2. Какими, на Ваш взгляд, должны быть действия руководителя?

Задание 2. Выпускник университета устроилась секретарем первого руководителя крупной международной компании, работающей в сфере обслуживания. На новом месте работы он стала зарабатывать заметно больше, чем ожидал. Знакомым он рассказывал про дружелюбный коллектив, говорил, что у него ответственная работа, востребовано его знание иностранного языка. На просьбу родителей звонить иногда с работы домой он отвечал, что такой возможности нет. Отвлекаться на разговоры, не имеющие отношения к работе, он считал недопустимым. На работу приходил первым, а с работы уходил, как правило, через 1-2 часа после официального окончания рабочего дня. Через полгода отношение к работе изменилось. Приходить на работу и

уходить с работы стал вовремя. Теперь он уже позволяет себе звонить с работы домой и друзьям и подолгу разговаривать с ними. Работу он считает «чисто секретарской», не отвечающей его квалификации, и исполнительской, потому что любое, даже самое мелкое, решение, вроде отправки почты, следует согласовывать с другими сотрудниками. Работник считает, что у него нет перспектив профессионального и карьерного роста. «Если появится хорошее место, уйти не раздумывая», - говорит он. «Да и зарплата невысокая», - считает он теперь.

Вопрос:

Какие принципы мотивации позволяют объяснить такие изменения в отношении к работе?

Задание 3. Сформулируйте миссию и главные цели какой-либо известной вам организации и дайте обоснование их содержание.

Тестовые задания к зачету

1. В рамках какой стратегии в переговорном процессе ставится основная цель – выигрыш за счет проигрыша оппонента:

- а) «выигрыш – выигрыш»;
- б) «выигрыш – проигрыш»;**
- в) «проигрыш – проигрыш»;
- г) «проигрыш – выигрыш»;
- д) «выигрыш – проигрыш» и «проигрыш – выигрыш».

2. Заблаговременная подготовка возможного отступления на подготовленные позиции — это:

- а) рефлексивная защита**
- б) рефлексивное управление
- в) рефлексивный менеджмент
- г) рефлексивный прогноз

3. Двое или более лиц, взаимодействующих и имеющих взаимное влияние друг на друга:

- а) группа**
- б) коллектив
- в) трудовой коллектив
- г) организация

4. Форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности:

- а) коллектив
- б) трудовой коллектив**

- в) группа
- в) организация

5. Одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:

- а) благородная функция
- б) социальная функция
- в) общественная функция**
- г) государственная функция

6. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется:

- а) конфликтом;**
- б) конкуренцией;
- в) соревнованием.

7. Интеграция как этап формирования коллектива -

- а) формируется общность работников с коллективной этикой, отношениями взаимопомощи, сотрудничества
- б) проявляется взаимопонимание и взаимоуважение в коллективе
- в) сотрудники присматриваются друг к другу, руководителю;
- г) руководитель информирует о планах, условиях, требованиях

8. Формальные, неформальные; временные и постоянные- классификация ###

коллектив

9. Организационная структура –

- а) совокупность норм, условий и ценностей, выбранных, созданных и разделяемых коллективом с целью внутренней интеграции и адаптации к внешним условиям
- б) структура взаимоподчинения между объектами
- в) совокупность управляемых подсистем, связанных информационными каналами и имеющих единый центр управления
- г) структура объекта управления, обеспечивающая взаимодействие между его элементами**

10. Управленческие решения по способу принятия - единоличные, ### .

коллективные

Компетенция: способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и де-

легировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия ОПК-3

Вопросы к зачету

1. Концепция развития личности Э. Эриксона – как смена кризисов психосоциальной идентичности.
2. Концепция развития личности А. Маслоу и К. Роджерса – как реализация потребностей в самоактуализации.
3. Концепция развития личности Ж. Пиаже – как периодизация умственного развития.
4. Концепция развития личности Ш. Бюлера – как развитие интенций и способности самостоятельно делать осознанный выбор.
5. Концепция развития личности А.В. Петровского – как процесс вхождения и интеграции с социальной средой.
6. Концепция развития личности В.И. Слободчикова – как становление человеческой субъективности через рефлексию.
7. Модель «от незрелости к зрелости» К. Арджириса.
8. Пятифакторная модель личности «Большая пятерка».
9. Установки: понятие, компоненты и функции.
10. Когнитивный диссонанс.
11. Факторы, влияющие на чувство удовлетворенности трудом.
12. Вовлеченность в работу и факторы на нее влияющие.
13. Приверженность организации и ее компоненты.
14. Индивидуальные характеристики и организационные факторы, влияющие на степень приверженности организации.
15. Типы приверженности организации.
16. Препятствия на пути формирования приверженности.
17. Понятие и классификация групп.
18. Причины создания групп: теория близости, теория формирования групп Д. Ж. Хоманса, теория равновесия, теория обмена.
19. Стадии развития групп.
20. Ситуационные характеристики группы.

Практические задания к зачету

Задание 1. На примере любой социально-экономической системы рассмотрите процессы системной интеграции и дифференциации приведите несколько примеров. Определите тип наблюдаемых интеграционных преобразований.

Задание 2. Проанализируйте принципы формирования организационных структур управления, выделяемые различными авторами, и заполните таблицу 1.

Таблица 1 - Принципы формирования организационных структур управления

№	Авторы	Принципы формирования ОСУ

На этой основе выделите «общие принципы» и авторские предложения. Подумайте, с чем связано такое оригинальное видение отдельных авторов.

Задание 3. Приведите условную схему организационной структуры и покажите на ней прохождение информации при принятии управленческих решений и ПХС с централизованным и децентрализованным управлением.

Тестовые задания к зачету

1. Взаимосвязь между стратегическим планом и другими управленческими решениями ...

А) не существует, так как стратегическое планирование является прерогативой высшего руководства

Б) существует, так как все последующие решения должны содействовать достижению намеченной цели

В) почти существует, так как все решения должны содействовать достижению стратегической цели

Г) все зависит от личностей менеджеров
теоретически – да, на практике – нет

2. Школа человеческих отношений исходит из следующего постулата «Залог успеха организации ...»

А) работа менеджера

Б) организация труда рабочего

В) отношения между руководителем и рабочими

Г) все вышеперечисленное

3. Цели организации должны быть ...

А) как можно более общими, тогда проще отчитаться в их выполнении

Б) как можно более близкими, тогда проще осуществлять контроль

В) конкретными, измеримыми и перекрестно поддерживаемыми

Г) главное, чтобы они не противоречили друг другу

4. Большой вклад в разработку идей классической школы внесли ...

А) П. Друкер и Р. Уотермен

Б) Д. МакГрегор и М. Фоллетт

В) Г. Гантт и Ф. Гилберт

Г) Л. Урвик и Д. Муни

5. Теория различает три вида контроля

- А) всеобщий, выборочный, индивидуальный
- Б) предварительный, текущий, заключительный**
- В) линейный, функциональный, штабной
- Г) на базе норм, стандартов, нормативов

6. Автор одной из содержательных теорий мотивации

- А) Г.Форд
- Б) А. Файоль
- В) Ф. Герцберг**
- Г) А. Смит

7. Дисфункциональный конфликт – это ...

- А) конфликтная ситуация
- Б) конфликт, сопровождающийся повышением эффективности организации
- В) инцидент
- Г) конфликт, сопровождающийся снижением эффективности организации**

8. Основная задача топ – менеджеров состоит в ...

- А) выполнении представительских функций
- Б) определении будущего организации**
- В) создании приказов, определяющих правильные действия внутри организации
- Г) контроле действий, осуществляемых подчинёнными

9. Плохая организация функции контроля способна ...

- А) исказить цели деятельности**
- Б) породить внутренний протест исполнителей**
- В) заставить людей делать то, что им не хочется
- Г) создать основу для оценки
- Д) обеспечить достижение организацией своих целей

10. Контроль в управлении ...

- А) обеспечивает достижения организацией своих целей**
- Б) удерживает работников в определенных рамках**
- В) создает основу для оценки**
- Г) конкретизирует цели
- Д) способствует пониманию того, что происходит
- Е) способствует правильной технологии планирования

Компетенция: способность принимать участие в проектировании организационных действий, умение эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности (ПК-18)

Вопросы к зачету

1. Групповая сплоченность и факторы на нее влияющие.
2. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
3. Преимущества и недостатки работы в группе.
4. Рабочая группа и команда: сходство и различие.
5. Модель развития команды.
6. Самоуправляемая команда.
7. Управленческая команда.
8. Критерии эффективности групповой работы.
9. Условия эффективной деятельности организации.
10. Личностные характеристики сотрудников группы, влияющие на эффективность их работы.
11. Особенности и причины межгрупповых конфликтов.
12. Управление межгрупповыми конфликтами.
13. Классические исследования лидерства: теория личностных черт, поведенческий подход, ситуационные теории.
14. Лидер организации: модель и ключевые компетенции.
15. Властный аспект лидерства.
16. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий.
17. Современные оценки феномена лидерства.
18. Понятие и значение коммуникаций.
19. Этапы и элементы процесса коммуникации.
20. Классификация коммуникаций в организации.

Практические задания к зачету

Задание 1. Проанализируйте государственные программы по развитию агропромышленного комплекса России и представить в виде таблицы.

Задание 2. Представьте в виде рисунка формы внутрифирменной и межфирменной кооперации.

Задание 3. Начертите производственную структуру СПК «Путь Ленина» и соответствующую ей структуру управления, если в хозяйстве две тракторно-полеводческих бригады, одна животноводческая ферма, гараж, ремонтная мастерская, три склада, столовая, в хозяйстве есть все специалисты, кроме главного экономиста.

Тестовые задания к зачету

1. Тип организационной системы, функционирование которой подвержено энтропии:

- а) закрытая
- б) открытая
- в) полузакрытая
- г) полуоткрытая

2. Тип организационной системы тяготеющей к нарастанию усложненности и дифференциации:

- а) закрытая
- б) открытая**
- в) полузакрытая
- г) полуоткрытая

3. Представление об объекте рассмотрения при процессном подходе

- А) все меняется: среда, организация, задачи управления
- Б) меняется внешняя среда, поэтому должна меняться организация
- В) процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме**
- Г) любая управленческая задача может быть формализована и представлена в виде модели, она и помогает управлять правильно

4. Родители платят за Ваше обучение. Какова для них альтернативная стоимость платы за Ваше обучение?

- а) плата за обучение плюс, недополученная Вами зарплата;**
- б) разность между недополученным доходом и платой за обучение;
- в) выгода от наилучшего помещения денег, идущих сейчас на оплату обучения.
- г) налог на обучение плюс Ваша зарплата

5. Организации, возникающие спонтанно, и где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно:

- а) формальные
- б) коммерческие
- в) неформальные**
- г) государственные
- д) кооперативные

6. Социальная общность, состоящая из группы людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения поставленных целей:

- а) группа людей
- б) организация**
- в) предприятие
- г) фирма
- д) социально-экономическая система

7. Внешняя среда косвенного воздействия включает в себя:

а) СТЭП - факторы;

б) SWOT;

в) TOWS.

г) ПЭСТ

8. Экономические ресурсы - это:

а) все ресурсы, используемые в процессе производства товаров и услуг;

б) все, что может быть использовано в производстве в натуральном виде;

в) все, что может быть использовано в оказании услуг;

г) все средства производства, созданные людьми.

9. Издержки производства - это:

а) полные текущие затраты на производство и реализацию продукции;

б) капитальные затраты;

в) выраженные в денежной форме затраты предприятия на производство и реализацию продукции;

г) заработная плата.

10. Этап развития группы, на котором достигается оптимальный уровень работы:

а) формирование

б) становление

в) нормирование

г) работа

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В соответствии с Положением системы менеджмента качества КубГАУ 2.5.1 – 2016 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся».

Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения)

Контрольная работа - это самостоятельно выполненная работа по определенному заданию. Чаще всего она предоставляется для выполнения обучающимся на заочной форме. С позиции учебного процесса, контрольная работа осуществляет функцию текущего контроля знаний.

Критерии оценки знаний обучающегося при написании контрольной работы:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему всесто-

ронные, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Доклад — публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение на определённую тему.

Критерии оценки выступления с докладом

Показатели	Градация	Баллы
Соответствие сообщения заявленной теме, цели и задачам проекта	соответствует полностью	2
	есть несоответствия (отступления)	1
	в основном не соответствует	0
Структурированность (организация) сообщения, которая обеспечивает понимание его содержания	структурировано, обеспечивает	2
	структурировано, не обеспечивает	1
	не структурировано, не обеспечивает	0
Культура выступления – чтение с листа или рассказ, обращённый к аудитории	рассказ без обращения к тексту	2
	рассказ с обращением к тексту	1
	чтение с листа	0
Доступность сообщения о содержании проекта, его целях, задачах, методах и результатах	доступно без уточняющих вопросов	2
	доступно с уточняющими вопросами	1
	недоступно с уточняющими вопросами	0
Целесообразность, инструментальность наглядности, уровень её использования	целесообразна	2
	целесообразность сомнительна	1
	не целесообразна	0
Соблюдение временного регламента сообщения (не более 7 минут)	соблюдён (не превышен)	2
	превышение без замечания	1
	превышение с замечанием	0
Чёткость и полнота ответов на дополнительные вопросы по существу сообщения	все ответы чёткие, полные	2
	некоторые ответы нечёткие	1

щения	все ответы нечёткие/неполные	0
Владение специальной терминологией по теме проекта, использованной в общении	владеет свободно	2
	иногда был неточен, ошибался	1
	не владеет	0
Культура дискуссии – умение понять собеседника и аргументировано ответить на его вопросы	ответил на все вопросы	2
	ответил на бóльшую часть вопросов	1
	не ответил на бóльшую часть вопросов	0

Шкала оценки выступления с докладом:

Оценка «отлично» – более 15 баллов.

Оценка «хорошо» – 13-14 баллов.

Оценка «удовлетворительно» – 10-12 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» – менее 9.

Тестовые задания

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85 % тестовых заданий;

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 51 %;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

Критерии оценки знаний обучающегося при решении задач

Оценка «отлично» - выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» - выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» - выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, что повлияло на правильность решения задачи. Но при этом он владеет ос-

новными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» - выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания рассматриваемых теоретических положений и тем дисциплины, допускает грубые ошибки в решении задач и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Заключительный контроль

Заключительный контроль (промежуточная аттестация) подводит итоги изучения дисциплины «Теория организации»

Учебным планом по данной дисциплине предусмотрен зачет.

Вопросы, выносимые на зачет, доводятся до сведения студентов не позднее, чем за месяц до сдачи зачета.

Контрольные требования и задания соответствуют требуемому уровню усвоения дисциплины и отражают ее основное содержание.

Контроль освоения дисциплины и оценка знаний обучающихся на зачете производится в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль и успеваемости и промежуточной аттестации студентов».

Зачет - форма проверки успешного выполнения студентами лабораторных работ, усвоения учебного материала дисциплины в ходе лабораторных занятий, самостоятельной работы.

Вопросы, выносимые на зачет, доводятся до сведения студентов за месяц до сдачи зачета.

Контрольные требования и задания соответствуют требуемому уровню усвоения дисциплины и отражают ее основное содержание.

Критерии оценки знаний при проведении зачета.

Оценки «зачтено» и «незачтено» выставляются по дисциплинам, формой заключительного контроля которых является зачет. При этом оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), а «незачтено» — параметрам оценки «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые

решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8 Перечень основной и дополнительной литературы

Основная учебная литература

1. Силич М.П. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Силич М.П., Кудряшова Л.В.— Электрон. текстовые данные.— Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016.— 200 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72190.html>.
2. Тараненко, О. Н. Теория организации : практикум / О. Н. Тараненко, Н. В. Боровикова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. — 157 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/62874.html>

3. Ружанская, Л. С. Теория организации : учебное пособие / Л. С. Ружанская, А. А. Яшин, Ю. В. Солдатова ; под редакцией Л. С. Ружанская. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 200 с. — ISBN 978-5-7996-1564-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68398.html>

Дополнительная учебная литература

1. Силич М.П. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Силич М.П., Кудряшова Л.В.— Электрон. текстовые данные.— Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016.— 200 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72190.html>.
2. Борисова, В. В. Теория организации : учебник / В. В. Борисова, В. Г. Ларионов, Э. Б. Мазурин ; под редакцией С. Г. Фалько. — Москва : Дашков и К, 2014. — 308 с. — ISBN 978-5-394-02498-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/60336.html>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/
2	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	https://edu.kubsau.ru/

Перечень интернет сайтов:

- 1) Полпред www.polpred.com.
- 2) Научная электронная библиотека www.eLIBRARY.RU.
- 3) Журнал «ЭкспертЮГ» <http://expertsouth.ru/magazine>.
- 4) Журнал «Проблемы прогнозирования»
<http://www.ecfor.ru/fp/index.php>.
- 5) Журнал «Экономика региона»
http://www.uiec.ru/zhurnal_yekonomika_regiona/o_zhurnale/.
- 6) Вестник Южно-Уральского Государственного университета
<http://vestnik.susu.ru/cmi/index>.
- 7) Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского ГАУ <http://ej.kubagro.ru/archive.asp?n=109>.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Рысьмятов А.З. Теория организации : метод. указания к выполнению семинарских и практических занятий, самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление / сост. А.З. Рысьмятов . – Краснодар : КубГАУ, 2018. – 71 с.

Режим доступа:

https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MR_Teorija_organizacii_1_560797_v1_.PDF

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентационных технологий; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

11.1 Перечень лицензионного ПО

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений

11.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	https://elibrary.ru/
2	Гарант	Правовая	https://www.garant.ru/
3	КонсультантПлюс	Правовая	https://www.consultant.ru/

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	Теория организации	<p>Помещение №301 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 40,1 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель)</p> <p>Помещение №404 ЭК, посадочных мест — 38; площадь — 62,1 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №312 ЭК, посадочных мест — 167; площадь — 165,4 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель). Технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран). Программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №401 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 63,7 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель). технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран). программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №511 ЭЛ, площадь — 42,3 кв.м.; помещение для</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

		<p>хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>Помещение №226 ГУК, посадочных мест — 16; площадь — 35,9 кв.м.; помещение для самостоятельной работы.</p> <p>технические средства обучения (компьютер персональный — 13 шт.); доступ к сети «Интернет»;</p> <p>доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;</p> <p>специализированная мебель (учебная мебель).</p> <p>Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	
--	--	---	--