

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Саратовский государственный технический университет имени
Гагарина Ю.А.»

Кафедра «Экономическая безопасность и управление инновациями»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

С.1.1.17 Теория организации

Специальность 38.05.01 "Экономическая безопасность"

**Специализация №1 «Экономико-правовое обеспечение экономической
безопасности»**

форма обучения – очная
курс – 4
семестр – 7
зачетных единиц – 5
часов в неделю – 4
академических часов – 180,
в том числе:
лекции – 28
коллоквиумы - 8
практические занятия – 36
лабораторные занятия – нет
самостоятельная работа – 108
зачет – нет
экзамен – 7 семестр
РГР – нет
Курсовая работа – нет
Курсовой проект – нет

1. Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины: дать специальные знания, умения и навыки практического использования современных достижений теории организации, что позволит студентам профессионально решать задачи в области организационной деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать знание законов, принципов и методов, необходимых для выработки современного мышления в области эффективного (по конечным результатам) управления организацией;
- изучить новые организационные модели, которые отвечают новым требованиям глобализации и технического развития;
- изучить формы и приемы повышения роли человеческого фактора в управлении организацией;
- помочь овладеть основными подходами к анализу организационной структуры организации, созданию и практическому использованию эффективного механизма управления в рамках современных организационных структур;
- сформировать навыки выявления и использования организационных резервов в целях совершенствования систем управления.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Для изучения дисциплины «Теория организации» студенты должны иметь знания:

- экономической теории; истории российского предпринимательства; экономики организации (предприятия); экономического анализа; психологии; экономической безопасности; менеджмента.

Данная дисциплина необходима для изучения таких дисциплин как:

- контроль и ревизия; оценка рисков; антикризисное управление как фактор экономической безопасности; стратегический анализ; стратегический аудит.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование общекультурной компетенции:

- способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8);

Компетенция	Студент должен:		
	Знать	Уметь	Владеть
ОК-8	эволюцию взглядов на организацию, законы организации; жизненный цикл организации, методы и функции управления, перспективные направления развития организаций; стратегии и методы управления изменениями; методы формирования и	применять методы управления; законы организации; методы управления изменениями; методы формирования и поддержания организационной культуры; методы принятия оптимальных организационно-	методами управления; методами управления изменениями; методами формирования и поддержания организационной культуры; навыками принятия оптимальных организационно-

	поддержания организационной культуры; методы принятия оптимальных организационно-управленческих решений	управленческих решений	управленческих решений
--	---	------------------------	------------------------

4. Распределение трудоемкости (час.) дисциплины по темам и видам занятий

№ модуля	№ недели	№ темы	Наименование темы	Часы/из них в интерактивной форме					
				Всего	Лекции	Колл оквиумы	Пра к- тиче с- кие	СРС	Ла б. раб от ы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1 семестр									
1	1-2	1	Сущность и содержание дисциплины «Теория организации»	13/1	2/1	2	2	7	-
	3-4	2	Понятие и сущность организации. Организация как объект управления.	17/1	2/1	2	2	11	-
	5-6	3	Законы и закономерности организации. Жизненный цикл организации	13/1	2/1	2	2	7	-
	7-8	4	Цели и функции управления	18/5	2/1	2	4/4	10	-
	9-10	5	Процесс и методы управления.	11/3	2/1	-	2/2	7	-
2	11-12	6	Структурный подход к организации	13	2	-	4	7	-
	13-14	7	Централизация и децентрализация.	11	2	-	2	7	-
	15-16	8	Принятие организационно-управленческих решений	13	2	-	4	7	-
	17-18	9	Линейно-функциональные и дивизиональные структуры управления	11	2	-	2	7	-

	19-20	10	Проектное и матричное управление	11/1	2/1	-	2	7	-
	21-22	11	Организационное проектирование	14/1	2/1	-	2	10	-
	23-24	12	Управление личностью и группой в организации	13/3	2/1	-	2/2	7	-
	25-26	13	Управление изменениями в организации	11/3	2/1	-	2/2	7	-
	27-28	14	Организационная культура	13/3	2/1	-	4/2	7	-
Всего				180/22	28/10	8	36/1 2	108	-

5. Содержание лекционного курса

№ темы	Всего часов/из них в интерактивной форме	№ лекции	Тема лекции. Вопросы, отрабатываемые на лекции	Учебно-методическое обеспечение
1	2/1	1	Тема 1. <u>Сущность и содержание дисциплины «Управление организацией».</u> Цели и задачи дисциплины. Сущность организационных отношений. Эволюция взглядов на организацию.	1,2,3,4,6
2	2/1	2	Тема 2. <u>Понятие и сущность организации. Организация как объект управления.</u> Определение понятия и роли организаций в обществе. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации. Черты и свойства организаций. Цели организаций. Описание организации как объекта управления. Классификация организаций	1,2,3,6,8
3	2/1	3	Тема 3. <u>Законы и закономерности организации. Жизненный цикл организации.</u> Роль организационных законов в теории и практике. Общие законы организации (закон наименьших величин, закон расхождения, закон синергии, закон самосохранения, закон единства анализа и синтеза). Специфические законы организации (закон информированности-упорядоченности, закон композиции и пропорциональности). Понятие и сущность жизненного цикла организации. Стадии жизненного цикла	1,2,3,6,7,8

			организации.	
4	2/1	4	<u>Тема 4. Цели и функции управления.</u> Цели управления. Управление как функция и процесс. Основные функции управления (планирование, организация, контроль, координация, мотивация). Специфические функции управления (управление персоналом, управление инновациями, управление финансами и др.)	1,2,3,6,7,8,1 1,12
5	2/1	5	<u>Тема 5. Процесс и методы управления.</u> Содержание процесса управления. Цикл менеджмента. Процессный, системный и ситуационный подходы к управлению. Административные, экономические и социально-психологические методы управления.	1,2,3,6,8
6	2	6	<u>Тема 6. Структурный подход к организации.</u> Особенность структурного подхода. Понятие и сущность структуры организации. Органический и механистический тип организации. Характеристики бюрократических организаций. Изменения в организационных системах, характеризующие неэффективность бюрократических организаций. Основные черты органических организаций. Понятие и применение модели охвата контролем.	1,2,3, 6,8
7	2	7	<u>Тема 7. Сущность централизации и децентрализации.</u> Системы организации управления: пирамидальная, плоская, модель «мяч-колокол». Делегирование полномочий. Формирование горизонтальных и вертикальных связей.	1,2,3,6,8
8	2	8	<u>Тема 8. Принятие организационно-управленческих решений.</u> Понятия и виды управленческих решений. Оптимальное организационно-управленческое решение. Методы и технологии принятия оптимальных организационно-управленческих решений.	1,2,3,6,8
9	2	9	<u>Тема 9. Линейно-функциональные и дивизиональные структуры управления.</u> Функциональная структуризация. Построение организации по линейно-функциональному принципу. Дивизиональная структура управления: сущность и понятие. Типы дивизиональных структур. Сравнительная характеристика организационных структур	1,2,3,6,8

			управления.	
10	2/1	10	<u>Тема 10. Проектное и матричное управление.</u> Сущность проектного и матричного управления. Организационные конфликты и методы их разрешения. Современная концепция проектного менеджмента	1-3,6,8
11	2/1	11	<u>Тема 11. Организационное проектирование.</u> Значение и задачи организационного проектирования. Принципы организационного проектирования. Процесс формирования организационной структуры. Методы организационного проектирования. Оценка эффективности организационных проектов.	1-3,6,8
12	2/1	12	<u>Тема 12. Управление личностью и группой в организации.</u> Человеческий фактор в управлении организацией; Проблемы взаимодействия человека и организации. Процесс вхождения человека в организацию. Личностный аспект взаимодействия человека и организации. Восприятие человеком окружения. Понятие и виды групп. Групповая динамика. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.	1-3,5,6,8,9,11
13	2/1	13	<u>Тема 13. Управление изменениями в организации.</u> Понятие и виды изменений в организации. Стадии и стратегии запланированных изменений. Подготовка и осуществление изменений. Сопротивление переменам. Методы и стратегии управления изменениями.	1-3,5,6,8,9,10,11,12
14	2/1	14	<u>Тема 14. Организационная культура.</u> Понятие и сущность организационной культуры. Функции организационной культуры. Типология организационных культур. Формирование и развитие организационной культуры. Влияние организационной культуры на деятельность организации.	1-3,6,8

6. Содержание коллоквиумов

№ темы	Всего часов	№ коллоквиума	Тема коллоквиума. Вопросы, отрабатываемые на коллоквиуме	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	2	1	Организационное развитие: современные тенденции и модели развития организации, концепция организационного развития, основы исследования организационного развития, изменения в организации, управление знаниями – основа развития организаций.	1,3,5,6,8,10,11,16-19,20-25
2	2	2	Перспективные направления развития организаций: основные свойства организаций будущего, высокоэффективная организация (ОВД), виды организаций будущего.	1-3,6,7, 16-19,20-25
3	2	3	Интеграция: корпоративные организации, финансово-промышленные группы, транснациональные организации, международные совместные организации.	1-3,6,7, 16-19,20-25
4	2	4	Управление коммуникациями в организации: понятие, виды и функции коммуникации; особенности коммуникативного процесса в организации; коммуникативные барьеры и методы их устранения; коммуникативные стили поведения; коммуникационные сети; эффективность коммуникаций.	1-3,5,6,7,11, 16-19,20-25

7. Перечень практических занятий

№ темы	Всего часов/ из них в интерактивной форме	№ занятия	Тема практического занятия. Вопросы, отрабатываемые на практическом занятии	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	2	1	Сущность и содержание дисциплины «Управление организацией»: Классическая теория организации: научное управление и бюрократическая теория организации. Всеобщая организационная наука – тектология. Факторы эффективной организации. Сопоставление характеристик организации. Сущность организационных отношений, алгоритм их формирования. Групповая дискуссия на тему «Социальные и политические процессы, оказывающие влияние на развитие современного менеджмента».	1,2,3,4,6, 11,13,15, 16-19,20-25

2	2	2	Понятие и сущность организации. Организация как объект управления: Понятие и сущность организации как научной категории. Организация как социально-экономическая система. Признаки и требования к организации как объекта управления. Системность и открытость как свойства организации. Внутренняя и внешняя среда организации. Черты и свойства организаций. Цели организаций. Описание организации как объекта управления. Классификация организаций.	1,2,3,6,8, 13,15, 16-19,20-25
3	2	3	Законы и закономерности организации. Жизненный цикл организации: «Закон» как общенаучная категория. Понятие и сущность и классификация организационных законов. Основное содержание и практическое применение: закона наименьших величин, закона расхождения, закона синергии, закона самосохранения, закона единства анализа и синтеза, закона информированности-упорядоченности, закона композиции и пропорциональности. Стадии жизненного цикла организации.	1,2,3,6,7,8, 13,15, 16-19,20-25,28
4	4/4	4,5	Цели и функции управления. Цели управления. Развитие и обогащение функций менеджмента. Классификация функций менеджмента. Планирование как функция менеджмента. Стратегическое планирование. Реализация стратегии. Организация как функция менеджмента. Делегирование, ответственность, полномочия, рекомендательные полномочия, параллельные полномочия. Эффективная организация распределения полномочий. Мотивация как функция менеджмента. Сущность мотивации, процесс мотивации. Роль менеджера в мотивации подчиненных. Разработка модели идеального руководства; Составление и анализ рабочего дня руководителя. Разработка бизнес-плана любой коммерческой идеи. Защита бизнес-плана.	1,2,3,6,7,8,11,12, 13,15, 16-19,20-25,27
5	2/2	6	Процесс и методы управления. Содержание процесса управления. Цикл менеджмента. Процессный, системный и ситуационный подходы к управлению. Административные, экономические и социально-психологические методы управления. Эффективность и качество управления. Групповые дискуссии на тему «Возможности применения методов управления в условиях кризиса»,	1,2,3,6,8, 13,15, 16-19,20-25,28

			«Актуальность и действенность применения методов управления на различных этапах жизненного цикла организации».	
6	4	7,8	Структурный подход к организации. Особенность структурного подхода. Понятие и сущность структуры организации. Формальные и неформальные организации. Вертикальное и горизонтальное разделение труда в организации. Органический тип организации. Механистический тип организации. Понятие и применение модели охвата контролем. Бюрократические и органические структуры управления: характеристики бюрократии по М. Веберу. Современный подход к бюрократической организации. Коренные изменения в организационных системах, характеризующие неэффективность бюрократических организаций. Направления изменений характера выполнения работ. Основные черты органических организаций.	1,2,3, 6,8, 13,15, 16-19,20-25
7	2	9	Централизация и децентрализация. Сущность централизации и децентрализации. Системы организации управления: пирамидальная, плоская, модель «мяч-колокол». Делегирование полномочий. Формирование горизонтальных и вертикальных связей. Групповое решение проблем. Перепроектирование блоков управления.	1,2,3,6,8, 13,15, 16-19,20-25
8	2	10	Принятие организационно-управленческих решений: Разработка алгоритма решения управленческой проблемы. Оптимизация управленческого решения. Методы и технологии принятия организационно-управленческих решений.	1,2,3,6,, 13,15, 16-19,20-25
9	2	11	Линейно-функциональные и дивизиональные структуры управления. Создание функциональной структуры. Линейная структура управления. Функциональная структура управления. Линейно-функциональная структура управления. Построение организации по линейно-функциональному принципу. Дивизиональная структура управления: сущность и понятие. Типы дивизиональных структур. Сравнительная характеристика организационных структур управления.	1,2,3,6,8, 13,15, 16-19,20-25
10	2	12	Проектное и матричное управление. Сущность проектного и матричного управления. Различия проектных структур. Матричная структура управления. Организационные конфликты и	1-3,6,8, 13,15, 16-19,20-25

			методы их разрешения. Современная концепция проектного менеджмента. Окружение и участники проекта. Жизненный цикл проекта.	
11	2	13	Организационное проектирование. Задачи организационного проектирования. Принципы организационного проектирования. Выявление и анализ проблем построения и развития организации. Переход от целей организации к ее структуре. Процесс формирования организационной структуры. Методы организационного проектирования. Оценка эффективности организационных проектов. Корректировка организационных структур.	1-3,6,8, 13,15, 16-19,20-25,28
12	2/2	14,15	Управление личностью и группой в организации. Проблемы взаимодействия человека и организации. Процесс вхождения человека в организацию. Восприятие человеком окружения: процесс, факторы, влияющие на восприятие, ошибки при восприятии. Определение роли руководителя на различных стадиях развития группы. Внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность работы группы. Групповая пассивность и методы ее устранения. Мотивация личности и группы.	1-3,5,6,8,9,11, 13,15, 16-19,20-25,30,31
13	2/2	16	Управление изменениями в организации. Виды изменений в организации. Факторы, способствующие и препятствующие изменениям в организации. Стадии и стратегии запланированных изменений. Подготовка и осуществление изменений. Сопротивление переменам. Методы управления изменениями. Групповая дискуссия на тему «Этичные и неэтичные методы внедрения изменений».	1-3,5,6,8,9,10,11, 12, 13,15, 16-19,20-25,30-31
14	4/2	17,18	Организационная культура. Атрибуты и элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Типология организационных культур. Формирование и развитие организационной культуры. Влияние организационной культуры на деятельность организации. Культура как фактор деловой активности организации. Имидж и репутация организации.	1-3,6,8, 13,15, 16-19,20-25

Во время практических занятий используется деловая компьютерная игра «БИЗНЕС-КУРС: Максимум 1.4» (коллективная версия).

8. Перечень лабораторных работ

№ темы	Всего часов	Наименование лабораторной работы. Задания, вопросы, отрабатываемые на лабораторном занятии	Учебно-методическое обеспечение
1	2	4	3
		Не предусмотрена	

9. Задания для самостоятельной работы студентов

№ темы	Всего часов	Вопросы для самостоятельного изучения (задания)	Учебно-методическое обеспечение
1	7	Организация как явление (система, организм) и как процесс (механизм, функция). Свойства организации. Сравнить принципы управления А. Файоля с принципами управления современной организации.	1,2,3,4,6, 11,14, 16-19,20-25
2	11	Описать любую организацию как социально-экономическую систему. На примере конкретной организации описать элементы внешней и внутренней среды.	1,2,3,6,8, 14, 16-19,20-25
3	7	Провести анализ этапов жизненного цикла конкретных организаций. Оценить на примере конкретных организаций практическое применение общих и специфических законов: закона наименьших величин, закона расхождения, закона синергии, закона самосохранения, закона единства анализа и синтеза, закона информированности-упорядоченности, закона композиции и пропорциональности.	1,2,3,6,7,8, 14, 16-19,20-25,28
4	10	Проанализировать стратегию любой коммерческой организации. Построить дерево целей этой коммерческой организации. Изучить методы и программы мотивации конкретной организации.	1,2,3,6,7,8,11,12, 14, 16-19,20-25,28
5	7	На примере конкретной организации провести анализ существующих методов принятия управленческих решений. Изучить и составить перечень, используемых в конкретной организации административных, экономических и социально-психологических методов управления.	1,2,3,6,8, 14, 16-19,20-25,28
6	7	Изучение и разработка перспективных структур управления организацией	1,2,3, 6,8, 14, 16-19,20-25

7	7	Делегирование полномочий: сущность, необходимость и преимущества применения в организации. Схема делегирования полномочий по уровням управления. Провести сравнительный анализ различных типов организационных структур.	1,2,3,6,8, 14, 16-19,20-25
8	7	Изучить ситуационные методы принятия решений. Рассмотреть, методы, модели и технологии разработки и реализации управленческих решений.	1,2,3,6,14, 16-19,20-25
9	7	Определить тип организационной структуры управления на примере конкретных организаций. Найти примеры дивизиональных организационных структур по видам выпускаемой продукции или выполняемых услуг (продуктовая специализация); по ориентации на те или иные принципы потребителей (потребительская специализация); по обслуживаемым территориям (территориальная или региональная специализация)	1,2,3,6,8, 14, 16-19,20-25
10	7	В матричной структуре управления изучить функции руководителя подразделения (административная, обеспечения ресурсами, организационный контроль) и функции руководителя проекта (координации, текущего и итогового контроля, методического обеспечения).	1-3,6,8, 14, 16-19,20-25
11	10	Изучить методы организационного проектирования: метод аналогий, экспертно-аналитический метод, метод структуризации целей. Провести оценку эффективности конкретного организационного проекта.	1-3,6,8, 14, 16-19,20-25,28

12	7	Проблемы исследования индивидуально-типических свойств человека, типы темперамента, типология Майерс-Бриггс, типология Хейманса Ле Сенна. Предпосылки возникновения и развития групповой динамики, характеристики групповой динамики: цели и нормы группы; структура группы и проблема лидерства; сплоченность группы; групповое напряжение.	1-3,5,6,8,9,11, 14, 16-19,20-25,30,3
13	7	Инновационное мышление, методы развития творчества, менеджеры и инновации, инновационные команды, инновационное поведение в организации.	1-3,5,6,8,9,10,11,12, 14, 16-19,20-25,3
14	7	Ценности и национальные культуры, модель национальной культуры Г.Хофстеде, понимание культурных различий, особенности организационного поведения в России, США и Японии.	1-3,6,8, 14, 16-19,20-25

Виды срс

Изучение данной дисциплины предполагает выполнение следующих видов самостоятельной работы студентов:

- подготовка докладов с презентацией;
- выполнение тестовых заданий;
- изучение основной и дополнительной литературы, периодики и Интернет-ресурсов.

Контроль и оценка результатов самостоятельной работы

- самоконтроль – регулярная подготовка к занятиям;
- контроль со стороны преподавателя – текущий (еженедельно в течение семестра – посещения лекций и практических занятий, устный опрос, выполнения заданий на практических занятиях, тестирование);
- отчет по докладам;
- итоговый контроль (экзамен).

ГРАФИК КОНТРОЛЯ СРС

№ недели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	В К	О, Д П Д З	О, Д П Д З	О, Д П Д З	О, Д П, Т, Д	О, Д П Д З	О, Д П Д З	О, Т	А	О, Д П Д З	О, Д П Д З	О, Д П Д З	О, Д П Д З	О, Д П Д З,	О, Д П Д З	О, Д П Д З		Т	Э

			устного ответа на экзаменационный билет и дополнительные вопросы
--	--	--	--

УРОВНИ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕТ КОМПЕТЕНЦИИ

в рамках дисциплины «Теория организации»:

способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8)

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
<p>Пороговый (удовлетворительный)</p>	<p>Знает: в целом эволюцию взглядов на организацию, законы организации; жизненный цикл организации, методы и функции управления, перспективные направления развития организаций; стратегии и методы управления изменениями; методы формирования и поддержания организационной культуры; методы принятия оптимальных организационно-управленческих решений.</p> <p>Умеет: в целом применять методы управления; законы организации; методы управления изменениями; методы формирования и поддержания организационной культуры; методы принятия оптимальных организационно-управленческих решений.</p> <p>Владеет: в целом методами управления; методами управления изменениями; методами формирования и поддержания организационной культуры; навыками принятия оптимальных организационно-управленческих решений.</p>
<p>Продвинутый (хороший)</p>	<p>Знает: хорошо эволюцию взглядов на организацию, законы организации; жизненный цикл организации, методы и функции управления, перспективные направления развития организаций; стратегии и методы управления изменениями; методы формирования и поддержания организационной культуры; методы принятия оптимальных организационно-управленческих решений.</p> <p>Умеет: на хорошо применять методы управления; законы организации; методы управления изменениями; методы формирования и поддержания организационной культуры; методы принятия оптимальных организационно-управленческих решений.</p> <p>Владеет: на хорошо методами управления; методами управления изменениями; методами формирования и поддержания организационной культуры; навыками принятия оптимальных организационно-управленческих решений.</p>

<p>Высокий (отличный)</p>	<p>Знает: на отлично эволюцию взглядов на организацию, законы организации; жизненный цикл организации, методы и функции управления, перспективные направления развития организаций; стратегии и методы управления изменениями; методы формирования и поддержания организационной культуры; методы принятия оптимальных организационно-управленческих решений.</p> <p>Умеет: на отлично применять методы управления; законы организации; методы управления изменениями; методы формирования и поддержания организационной культуры; методы принятия оптимальных организационно-управленческих решений.</p> <p>Владеет: на отлично методами управления; методами управления изменениями; методами формирования и поддержания организационной культуры; навыками принятия оптимальных организационно-управленческих решений.</p>
--------------------------------------	--

Средства оценивания для текущего и рубежного контроля студентов.

В процессе освоения дисциплины для формирования соответствующих компетенций применяются следующие традиционные и инновационные методы обучения студентов:

- Лекции
- Практические занятия
- Опросы
- Коллоквиумы
- Тесты
- Доклады с презентациями
- Кейсы, анализ конкретных ситуаций
- Ролевые и деловые игры

Для каждой применяемой в рамках данной дисциплины формы обучения разработаны средства, критерии и шкалы оценки.

Отчет по самостоятельной работе, заявленный в паспорте компетенций в средствах и технологиях оценки, может быть представлен в форме опроса, доклада и дискуссии. Итоговая оценка по дисциплине представляет собой суммарную оценку деятельности студентов по выполнению всех видов работ.

Оценка сформированности компетенций осуществляется с учетом следующих показателей:

- Полнота и качество выполнения заданий;
- Качество оформления отчетных документов и предоставления результатов о проделанной работе;
- Оценка готовности студента к работе в современных условиях (мотивация, скорость, сотрудничество, диалог, коммуникация с научным руководителем, аккуратность)
- Оценка умения планировать деятельность
- Оценка качества публичных выступлений (аргументация, умение привлечь аудиторию, использование современных технологий для презентации)

1. Лекции и практические занятия (общая оценка)

Лекции

	+	-
--	---	---

Посещаемость	70%	менее 70%
Конспектирование	Делает отметки и конспекты	Не делает конспект
Активность	Задает вопросы в ходе лекции	Не задает вопросы в ходе лекции
Комментарии	Высказывает оценочные и уточняющие суждения, релевантные теме лекции	Не высказывает оценочные и уточняющие суждения, релевантные теме лекции

Практические занятия

	+	-
Посещаемость	70%	менее 70%
Готовность к демонстрации выполненной работы	Имеются необходимые к конкретному занятию материалы	Нет материалов
Активность	Задает вопросы	Не задает
Комментарии	Высказывает оценочные и уточняющие суждения, релевантные теме занятия	Не высказывает
Участие в проведении занятия	Участвует в дискуссии, демонстрирует интерес	Нет

Опросы и тесты

Ответы на вопросы в ходе практического занятия (см. рабочую программу и методические рекомендации). В ходе опросов и тестирования проверяются основные положения, которые студент должен **знать** в ходе освоения дисциплины:

- состав и содержание функций и методов управления организацией;
- задачи профессиональной деятельности;
- источники исходных данных, необходимых для решения профессиональных задач;
- принципы активного обучения, ресурсы для самообразования, саморазвития;
- методы планирования, организации, контроля и учета служебной деятельности подчиненных;
- методы постановки целей, исследовательских задач и пути их решения;
- методы анализа и систематизации информации;
- технические средства и программы для создания презентаций.

Коллоквиум – средство текущего или рубежного контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися или письменной работы по одному из вопросов, вынесенных на коллоквиум. По существу коллоквиум – экзамен в миниатюре, и значит, при оценке ответа на коллоквиуме могут быть использованы те же критерии, что и для экзамена.

Любое оценивание, проводимое в форме устного опроса, позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя в процессе непосредственного контакта, создавая условия для его неформального общения со студентом. Важные воспитательные аспекты устного опроса: нравственный (честная сдача экзамена), дисциплинирующий (систематизация материала при ответе), дидактический (лучшее запоминание материала

при интеллектуальной концентрации), эмоциональный (радость от успешного прохождения собеседования) и др. Устный опрос выполняет и обучающую функцию: выявляются детали, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену. Устный вопрос обладает также мотивирующей функцией: правильно организованное собеседование, коллоквиум, зачёт и экзамен могут стимулировать учебную и научную деятельность студента.

Темы коллоквиумов представлены в рабочей программе по дисциплине «Управление организацией».

Опросы

типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;

Пример. Практическое занятие 2. «Организация как система управления»

Прочитайте рекомендованную литературу. Подготовьте ответы на следующие вопросы:

1. Приведите примеры всех элементов субъекта и объекта управления.
2. Приведите примеры уровней управления на предприятиях (мелких, средних, крупных) различных отраслей.
3. Опишите характерные черты организации.
4. Опишите переменные внутренней среды организации.
5. Опишите переменные внешней среды организации.

Параметры оценочного средства

Критерии оценки	Макс 10 баллов
Полнота ответа	
Количество примеров, подкреплённых ссылками на источники литературы	
Ясное изложение материала	
Логика ответа на вопрос понятна	
Демонстрация понимания применения теоретического знания к практической ситуации	
При ответе анализирует ситуацию с различных точек зрения	
Интересный стиль подачи материала	

Шкала оценивания:

- Оценка «5», если (9 – 10) баллов
 Оценка «4», если (8 – 7) баллов
 Оценка «3», если (6 – 5) баллов .

Методические рекомендации по оценке итогового результата:

1. Оценить по 10-ти бальной системе оценки каждый критерий.
2. Найти среднеарифметическую итоговую бальную оценку.
3. Найти соответствие между среднеарифметической бальной оценкой (максимум 10 баллов) и итоговой оценкой (максимум 5 баллов) по применяемой традиционной и/или инновационной форме обучения.

Тесты

Приводится список тестов

Выберите правильный ответ

1. Основоположителем бюрократической теории организации является:
 - 1) Ф.Тейлор
 - 2) А. Файоль
 - 3) М. Вебер
 - 4) Э. Мэйо
2. Организационная культура – это:
 - 1) Степень независимости и возможностей выражения инициативы в организации
 - 2) Облик организации, правила поведения и репутация в деловом мире
 - 3) Организационная структура взаимоотношений в организации.
3. Акционерное общество представляет собой:
 - 1) Одну из форм предприятий коллективной собственности, деятельность которых основана преимущественно на личном труде их членов
 - 2) Общество, уставной капитал которого разделен на определенное число акций
4. Функциональные связи в организации отражают:
 - 1) Регламентные связи
 - 2) Характер разделения труда (как вертикальные, так и горизонтальные связи)
 - 3) Отражают руководство и подчинение (вертикальные связи)
5. Термин «централизация» предполагает:
 - 1) Процесс принятия решений проходит все уровни организации, снизу вверх
 - 2) Процесс принятия решений сосредоточен в одних и связан только с формальной властью
 - 3) Процесс принятия решений проходит и сверху вниз и снизу вверх.
6. Кооперативы – это:
 - 1) Коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней имущество
 - 2) Одна из форм предприятий коллективной собственности, деятельность которых основана преимущественно на личном труде их членов
 - 3) Юридическое лицо, созданное в качестве добровольного объединения для какой-либо коммерческой цели
7. Власть – это:
 - 1) способность влиять на поведение других людей;
 - 2) возможность влиять на поведение других людей;

3) желание влиять на поведение других людей.

8. Конфликт –это:

- 1) нежелательное явление, базирующееся на противостоянии двух сторон;
- 2) несовпадение точек зрения на принципы руководства;
- 3) противоречие между двумя или более сторонами, когда каждая сторона старается добиться принятия ее точки зрения , и мешает другой стороне делать то же самое.

9. Объект управления – это:

- 1) подсистема управления, воспринимающая управляющие воздействия со стороны субъекта управления;
- 2) специалисты, осуществляющие сбор и обработку информации, разработку управленческих решений;
- 3) процесс производства и реализации продукции.

10. Функции управления - это:

- 1) процесс управления производством и реализацией продукции;
- 2) относительно самостоятельные, специализированные и обособленные виды управленческой деятельности;
- 3) целенаправленное воздействие на человеческую составляющую, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей организации.

11. Микросреда организации состоит из:

- 1) внутренней среды организации;
- 2) демографической среды;
- 3) контактной аудитории;
- 4) конкурентов и поставщиков

12. Стратегическое планирование отличается от долгосрочного:

- 1) меньшей потребностью в информации для разработки плана;
- 2) трактовкой будущего;
- 3) постановкой целей для организации “от достигнутого”;
- 4) акцентом на анализ перспектив организации, опасностей, возможностей, конкурентоспособности;
- 5) временными горизонтами планирования.

13. Какое из приведенных ниже суждений является правильным:

- 1) значимость технологических навыков снижается по мере того, как повышается ранг управляющего и, соответственно, растет значимость концептуальных навыков;
- 2) чем выше ранг управляющего, тем больше требуется от него коммуникативных навыков. Важность технологических навыков остается неизменной для менеджера любого ранга;
- 3) по мере ужесточения окружающей обстановки повышается значимость коммуникативных навыков

14. Управление персоналом – это:

- 1) управление отбором, набором и адаптацией персонала;
- 2) мотивация персонала на достижение целей организации;

3) целенаправленное воздействие на человеческую составляющую, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации

15. Цель управления – это:

- 1) желаемое состояние объекта управления или его отдельных элементов, которое должно быть достигнуто;
- 2) основные направления деятельности организации, направленные на получение прибыли;
- 3) роль, которую организация играет в окружающей среде.

16. Что означает диверсификация менеджмента?

- 1) использование компьютеров в процессах управления;
- 2) новая методология разработки управленческих решений;
- 3) разнообразие типов управления и потребность выбора наиболее приемлемого из них;
- 4) стиль управления;
- 5) повышение роли человеческого фактора в управлении.

17. Что является финансово-промышленной группой?

- 1) объединение предприятий одной отрасли для снижения удельных затрат на производство;
- 2) объединение финансовых институтов и предприятий под руководством банков;
- 3) форма государственного управления промышленностью;
- 4) экономическая интеграция банков и предприятий различных отраслей;
- 5) совокупность диверсифицированных предприятий по одной территории.

18. Что является главной чертой профессионализма управления?

- 1) многолетний опыт управления;
- 2) хорошая теоретическая подготовка;
- 3) человеческие качества лидера;
- 4) сплав специальных знаний и освоенного опыта;
- 5) способность, развитие до навыков эффективного управления.

19. Основные подходы к менеджменту:

- 1) профессиональный, организационный, индивидуальный;
- 2) ситуационный, процессный, системный;
- 3) демократический, либеральный, ситуационный.

20. Что является главной характеристикой стратегии?

- 1) прогноз развития организации в меняющейся экономической обстановке;
- 2) программа реального достижения запланированного результата;
- 3) совокупность изменений, отражающих объективные тенденции развития;
- 4) цель развития организации на перспективу;
- 5) пути и средства повышения эффективности управления.

21. Какая из предложенных характеристик наиболее типична для бюрократического типа управления?

- 1) ясная и четкая мотивация инициативы персонала;
- 2) жесткое распределение функций и обязанностей в системе управления;
- 3) ориентация персонала на решение проблем;

- 4) высокая исполнительская дисциплина;
- 5) чрезмерное внимание к документации.

22. Что представляет собой понятие «полномочия»?

- 1) вид деятельности менеджера в системе управления;
- 2) степень профессионализма менеджера в управленческой деятельности;
- 3) проявление лидерских качеств менеджера;
- 4) право на принятие управленческих решений;
- 5) ответственность менеджера за использование ресурсов организации.

23. Какое определение цели управления является наиболее корректным?

- 1) результат, на достижение которого направлено управление;
- 2) видение будущего, которое желательно достичь;
- 3) объективная тенденция развития организации;
- 4) желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы;
- 5) финансово-экономическое положение организации, определяющее стабильность и устойчивость

24. Какую закономерную последовательность действий предполагает процесс управления?

- 1) получение информации, обработка информации, превращение информации в командную, передача командной информации;
- 2) изучение ситуации, разработка решения, формулирование цели, реализация цели;
- 3) определение проблемы, формулирование цели, разработка решения, реализация решения;
- 4) определение цели, обработка информации, принятие решения. Контроль исполнения;
- 5) постановка цели, оценка ситуации, определение проблемы, принятие решения.

25. Какое из определений понятия «система управления» является наиболее корректным?

- 1) совокупность функций и полномочий, необходимых для осуществления воздействия;
- 2) совокупность средств и методов воздействия на деятельность людей;
- 3) совокупность звеньев, участвующих в разработке управленческих решений;
- 4) должности и лица персонала управления;
- 5) совокупность отношений управления в группе совместной деятельности.

26. Что является объектом управления?

- 1) функции управления;
- 2) управляемая система;
- 3) совместная деятельность людей;
- 4) проблема, которую надо решить;
- 5) ситуация.

27. Какие функции менеджмента являются основными?

- 1) анализ, планирование, учет и контроль;
- 2) поиск информации, передача информации, обработка информации, принятие решения;

3) определение проблемы, постановка цели, обработка информации, разработка решения;

4) регламентирование, нормирование, распоряжение, контроль, организация обратной связи;

5) планирование, организация, регламентирование, координация, мотивирование, контроль.

28. Что представляют собой полномочия?

1) должностной статус руководителя;

2) авторитет менеджера среди коллег;

3) право на принятие управленческих решений;

4) право воздействовать на деятельность людей;

5) наличие знаний и опыта для для осуществления управления.

29. В чем главный недостаток матричной системы управления?

1) удлиненные коммуникации между подразделениями, снижающие возможности оперативного управления;

2) нарушение принципа единоначалия;

3) опасность столкновения интересов функциональных подразделений;

4) увеличение объема координационной деятельности;

5) усиление недостатков функциональной специализации.

30. Что является главной особенностью бюрократического типа управления?

1) высокая исполнительская дисциплина;

2) повышенное внимание функции контроля;

3) высокая централизация управления;

4) высокая формализация управленческих процедур;

5) повышенное внимание к работе с персоналом.

31. Что определяет потребность в управлении?

1) согласование совместной деятельности?

2) потребность и желание власти;

3) стремление к высокой производительности труда;

4) обеспечение предсказуемости результатов деятельности;

5) реалии общественного существования человека.

32. Какое из предложенных определений отражает содержание понятия «метод управления»?

1) прием расчета показателей в процессе управления;

2) разработка порядка совместной деятельности в организации;

3) способ обработки полученной информации и ее трансформация в командную информацию;

4) способ воздействия управляющей системы на управляемую;

5) способ использования средств управления в процессе воздействия управляющей системы на управляемую.

33. Управленческое решение – это:

1) совокупность согласованных действий, ведущих к разрешению проблемы;

2) заключительный этап процесса управления, определяющий импульс воздействия на управляемую систему;

3) обязательный для исполнения приказ или распоряжение менеджера;

- 4) формула воздействия управляющей системы на управляемую;
- 5) комплекс командной информации, поступающей в управляемую систему.

34. Что является проблемой в процессе управления?

- 1) совокупность информации о состоянии управляемой системы;
- 2) комплекс задач, решаемых в процессе управления;
- 3) конфликтная ситуация в процессах функционирования организации;
- 4) главное противоречие, несоответствие желаемого и фактического состояния системы, требующее решения;
- 5) определение необходимых действий антикризисного характера.

35. Что представляет собой ответственность?

- 1) обязательство по реализации закрепленных за должностным лицом функций;
- 2) мера порицания за невыполненную или плохо выполненную работу;
- 3) право определять наказание за нарушение дисциплины;
- 4) должностное положение, организационный статус деятельности;
- 5) организационные ограничения функциональной деятельности должностного лица.

36. Коммуникация в организации – это:

- 1) обратная связь в системе управления;
- 2) обмен информацией в процессе совместной деятельности;
- 3) система информационных связей;
- 4) отношения между людьми по различным факторам их общения;
- 5) совокупность организационных связей в системе совместной деятельности людей.

37. Процесс управления включает следующие виды деятельности:

- 1) планирование, организация, координация, контроль, мотивация;
- 2) планирование, принятие управленческих решений, постановку целей, реализацию управленческих решений, контроль;
- 3) полномочия, ответственность, управление конфликтами;
- 4) координацию, выработку стратегии, достижение миссии, мотивацию.

38. Что является главной целью контроля в организации?

- 1) наказание нарушителей дисциплины;
- 2) выявление отклонений фактического состояния системы управления от желаемого и ликвидация этих отклонений;
- 3) основа для мотивации персонала;
- 4) разработка новых направлений деятельности организации.

39. Каковы общие методы управления?

- 1) организационно-административные, экономические, социально-психологические;
- 2) индивидуальные, групповые;
- 3) директивные, демократические;
- 4) делегирование полномочий, ответственность, мотивация.

40. Организационная структура управления – это:

- 1) способы взаимодействия в организации;
- 2) логическое соотношение функциональных областей и уровней управления, используемое для достижения целей организации;

- 3) иерархические уровни организации;
- 4) совокупность производственных подразделений.

41. Функции управления – это:

- 1) относительно самостоятельные, специализированные и обособленные виды управленческой деятельности;
- 2) способы воздействия субъекта управления на объект;
- 3) виды деятельности, направленные на достижение целей организации;
- 4) целенаправленное воздействие на человеческую составляющую в организации для достижения целей.

42. Организация – это:

- 1) группа лиц, взаимодействующих друг с другом с помощью материальных, правовых, экономических и иных условий для достижения поставленных целей;
- 2) группа лиц, объединенных общей идеей;
- 3) группа людей, выделенная по определенному социальному признаку;
- 4) совокупность людей и условий их деятельности в определенных пропорциях и взаимосвязи.

43. Закон синергии в организации:

- 1) функционирование всех элементов организации подчиняется ее цели;
- 2) потенциал организации как целого больше суммы потенциала ее элементов;
- 3) порядок в организации не может быть большим информированности ее участников.

44. Норма управляемости:

- 1) количество работников, которыми управляет руководитель;
- 2) число уровней и подразделений управления;
- 3) число работников, которыми может эффективно управлять руководитель.

45. Виды управленческих структур:

- 1) современная, линейная, адаптационная, эффективная;
- 2) линейная, функциональная, комбинированная, дивизиональная, матричная, продуктовая;
- 3) линейная, комбинированная, смешанная, адаптивная, негибкая, сложная.

46. Достоинства матричной структуры управления:

- 1) высокая целевая ориентация, адаптивность, де бюрократизация, высокое качество работы;
- 2) экономичность, четкость, рациональность, отсутствие дублирования функций;
- 3) низкая норма управляемости, сосредоточение важнейших решений на высшем уровне.

47. Требования к целям управления:

- 1) правомерность, своевременность, реальность, гибкость, четкость;
- 2) конкретность, реальность, гибкость, ориентация во времени, непротиворечивость другим, измеримость;
- 3) определенность, четкость, точность формулировки, достижимость, приоритетность.

48. Основные функции руководителя:

- 1) стратегическая, административная, инновационная, коммуникационная, социальная, лидерская;
- 2) административная, плановая, поощрительная;
- 3) организационная, контролирующая, мотивационная.

49. Задачи руководителя низшего звена управления:

- 1) формирование миссии, разработка политики, коммуникации с окружающей средой, управление в чрезвычайных ситуациях;
- 2) постановка задач подчиненным руководителям, решение кадровых вопросов, текущий контроль за производством и дисциплиной;
- 3) руководство исполнителями, организация и координация работы исполнителей, контроль за исполнением графика работ и использованием оборудования и ресурсов, поощрение и наказание подчиненных.

50. Топ-менеджмент – это:

- 1) группа высших руководителей организации, выполняющая работу, с которой другие сотрудники не справятся;
- 2) группа по совершенствованию деятельности подразделений;
- 3) совещательная консультативная группа, которая вырабатывает сбалансированные решения и рекомендации.

51. Вертикальное разделение труда:

- 1) дифференциация трудовой деятельности при наличии нескольких уровней управления;
- 2) метод изучения обстановки, проблем, ситуации путем выявления свойств и характеристик подразделений;
- 3) распределение задач и обязанностей между работниками одного уровня.

52. Делегирование полномочий – это:

- 1) передача прав на принятие решений другому лицу или звену системы управления;
- 2) право принимать коллективные решения в группе;
- 3) метод реализации управленческих решений .

ОЦЕНКА ТЕСТА

За каждый правильный ответ -1 балл.

За неправильный или неуказанный ответ -0 баллов.

Шкала оценок:

- неудовлетворительно до 29 %;
- удовлетворительно от 30 до 59%;
- хорошо от 60 до 79% ;
- отлично – 80-100% .

Доклады и дискуссии позволяют оценить уровень умений и понимания студентами ключевых параметров профессиональной деятельности, формируемых в рамках данной дисциплины (см.рабочую программу и методические рекомендации):

- анализировать, обобщать и критически осмысливать информацию;
- ставить исследовательские задачи и выбирать пути их решения;
- проводить анализ внешней среды организации;
- креативно мыслить и творчески решать профессиональные задачи;

- собирать, систематизировать, интерпретировать, оценивать информацию, необходимую для решения профессиональных задач;
- вычленять главное для представления информации, отбирать и формулировать информацию в зависимости от особенностей аудитории и формата презентации.

Доклады

типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;

Доклад – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих *критериев*:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- проблемность / актуальность;
- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;
- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Доклад может сопровождаться презентацией (10 – 15 минут).

Шкала оценивания:

- Оценка «5», если (9 – 10) баллов
- Оценка «4», если (8 – 7) баллов
- Оценка «3», если (6 – 5) баллов .

Параметры оценочного средства (пример для доклада-презентации)

Критерии оценки	Max 10 баллов
Выбирает тему для доклада, релевантную дисциплине	
Соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам	
Приводит примеры применения теории к конкретной ситуации	

Применяет аналитический и сравнительный подход к изложению материала	
Анализирует ситуации с различных точек зрения	
Высказывает собственную точку зрения	
Выделяет главное и систематизирует информацию и идеи	
Аргументировано излагает и обосновывает свою позицию	
Конструктивно воспринимает возражения	
Сформулировал аргументированные выводы	
Оригинальность и креативность при подготовке презентации	

типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;

Пример. Тема 5. Процесс и методы управления. Подготовка доклада с презентацией «Административные, экономические и социально-психологические методы управления».

Дискуссия

типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;

Дискуссия (от лат. discussio — исследование, рассмотрение) — это всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений.

В проведении дискуссии используются различные организационные методики. В данном случае используется методика «вопрос – ответ». Данная методика – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

Для того чтобы организовать дискуссию и обмен информацией, необходимо:

- заранее подготовить вопросы, которые можно было бы ставить на обсуждение по выводу дискуссии, чтобы не дать ей погаснуть;
- не допускать ухода за рамки обсуждаемой проблемы;
- обеспечить широкое вовлечение в разговор как можно большего количества

студентов, а лучше — всех;

- не оставлять без внимания ни одного неверного суждения, но не давать сразу же правильный ответ; к этому следует подключать учащихся, своевременно организуя их критическую оценку;

- не торопиться самому отвечать на вопросы, касающиеся материала дискуссии: такие вопросы следует переадресовывать аудитории;

- следить за тем, чтобы объектом критики являлось мнение, а не участник, выразивший его;

- сравнивать разные точки зрения, вовлекая учащихся в коллективный анализ и обсуждение.

Тематика групповых дискуссий представлена в Методических указаниях по проведению практических занятий по всем темам курса в ИОС.

Пример. Тема 1. Сущность и содержание менеджмента. Проведение дискуссии на тему «Социальные и политические процессы, оказывающие влияние на развитие современного менеджмента».

Параметры оценочного средства

Критерии оценки	Мах 10 баллов
Высказывает обоснованную собственную точку зрения	
Подкрепляет собственную точку зрения ссылками на других авторов	
Высказывается кратко, четко, логично	
Выслушивает и стремится понять других	
Формулирует вопросы, относящиеся к теме дискуссии	
Не создает конфликтных ситуаций в ходе дискуссии	
Придерживается этики ведения дискуссии	

Презентации способствуют проверке и оценке формирования навыков профессиональной деятельности:

- навыков самостоятельной работы, поиска и оценки новых методов для организации собственных исследований;

- навыков сравнения, сопоставления результатов различных аналитических отчетов;

- навыков сбора, оценки, анализа, интерпретации данных;

- навыков самостоятельного обучения и осуществления практической деятельности, применения новых знаний в рамках профиля своей деятельности;

- навыков применения творческого потенциала в ходе аналитической работы;

- навыков конструирования презентации и публичного выступления.

Презентации

типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;

Тема занятия 4. Цели и функции управления

Подготовьте презентацию с использованием программ создания презентаций:
«Практическое применение содержательных и процессуальных теорий мотивации».

Отразите в презентации следующие позиции:

1. Краткое содержание содержательных теорий мотивации (теория Маслоу, теория Альдерфера, теория Герцберга, теория Мак Клеllandа).
2. Результаты сравнительного анализа теорий.
3. Краткое содержание процессуальных теорий мотивации (теория Адамса, теория Врума, теория Портера-Лоулера).
4. Современные организационные формы, позволяющие удовлетворить актуальные потребности работников.
5. Применение теорий в практике управления.

Параметры оценочного средства

Критерии оценки:	маx 10 баллов
Формулирует цели презентации	
Организует и структурирует материалы для презентации	
Определяет ключевые позиции своего сообщения	
Знает виды презентаций и умеет их использовать	
Представляет сообщение с ориентацией на потребности аудитории	
Грамотно оформляет презентацию	

Шкала оценивания:

- Оценка «5», если (9 – 10) баллов
Оценка «4», если (8 – 7) баллов
Оценка «3», если (6 – 5) баллов .

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Общая структура выступления:

- Приветствие аудитории (председателя и членов комиссии, аудитории)
- Название Вашей работы, сведения о руководителе
- Почему Вы выбрали именно эту тему? Актуальность.

Какова цель работы, и какие задачи Вы выполнили для достижения данной цели?

Объект и предмет исследования

На какие теории и работы каких авторов Вы опирались?

На каком материале и где проводилось исследование (эмпирическая база)?

Основные выводы исследования

Прикладной эффект разработки и оценка ее применимости

Благодарность аудитории за внимание

Рекомендации по подготовке выступления:

Обязательно отрепетируйте и сделайте хронометраж своего выступления.

Темп речи должен быть энергичным, но не слишком быстрым.

Выступление можно читать, но делать это выразительно, время от времени осуществляя с аудиторией контакт глазами.

Для этого распечатка должна быть сделана достаточно крупным шрифтом, например 14 кеглем через полтора интервала, а выступление необходимо несколько раз прочитать заранее, чтобы свободно ориентироваться в тексте.

Если Вы собираетесь показывать презентацию на мультимедийном проекторе, используя программу PowerPoint, продумайте, в чем достоинства и недостатки такого способа представления данных. С какой целью Вы хотите использовать это оборудование?

Заранее обеспечьте все условия, необходимые для презентации. Установите компьютер и проектор перед началом защит в аудитории. Перед началом защит перепишите файл с Вашей презентацией с дискеты на компьютер. Учтите, что во время презентации свет в комнате должен быть затенен для более яркого изображения.

За несколько дней до защиты отрепетируйте презентацию. Если Вы будете показывать слайды слишком быстро, слушатели не смогут воспринимать содержащуюся там информацию и устанут. Скорость появления новых строк внутри слайда и смены слайдов должна соответствовать устному изложению.

Используйте не более двух оттенков одного цвета. Придерживайтесь выбранного цвета шрифта и цветового шаблона оформления.

Для повышения удобства читаемости представляемой Вами информации используйте максимально простой шрифт. Например: Times New Roman, Arial, Arial Narrow, Courier New, MS Reference Sans Se, Tahoma, Verdana.

Кейсы

Кейс-измерители основаны на использовании проблемных заданий, в которых обучающимся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, содержащую в себе необходимую, но неполную информацию для решения заданной проблемы.

Потребность в применении кейс-измерителей обусловлена тем, что оценка функциональных компетенций не может сводиться к ответам на вопросы тестового характера, поскольку функциональные компетенции – это то, что человек должен уметь делать в трудовой сфере или решении логических задач. Описание функциональных компетенций, как правило, предполагает формулировки деятельностного типа: «способность формулировать цели, задачи и стратегии .., выявлять тенденции..., строить прогнозы...». Наиболее эффективным способом их оценивания является решение кейсов (реальных проблемных ситуаций), основанных на совокупности ситуационных моделей, включающих формулирование законов, определений, тенденций, прогнозов и др.

Кейсы, включающие в себе различные проблемные ситуации, которые происходили в практике или принципиально могут произойти в будущей профессиональной деятельности, погружают студентов в те вызовы, с которыми они

могут встретиться в работе. Вызовы требуют вдумчивого анализа при ограниченной или недостаточной полезной информации, но избыточной ненужной информации, эффективного реагирования на двусмысленные обстоятельства или сложные экономические, политические, психологические контексты. Они, прежде всего, требуют решительных действий, которые нужно четко произвести и отстоять. Кейс-измерители, как правило, включают специальные проблемные задачи, для решения которых студенту необходимо проанализировать ситуацию, требующую актуализировать комплекс профессиональных знаний. Кейсы не могут иметь однозначно правильного ответа, но имеют наиболее правдоподобные. Очень важным при использовании кейсов при оценивании является не только само решение, сколько процесс его принятия и доказательства и доводы в его пользу, самостоятельность и ответственность студентов при решении. Решение кейсов (как процедура оценивания) может быть выполнено группой или индивидуально, в зависимости от целей оценки, быть самостоятельной процедурой или входить как часть в экзамен. По времени процедура может занимать от 2-3 часов до 20-30 минут.

Достоинством кейс-измерителей является то, что их использование дает возможность получить достаточно полное представление о профессиональных и личностных качествах человека. Недостатком является необходимость постоянного обновления кейсов, поскольку информация устаревает (кейсы должны быть актуальны), и со временем наиболее правильные варианты ответов будут известны всем студентам. При создании таких измерителей важно предусмотреть отсутствие однозначных решений проблемы, побуждающее студентов к поиску оптимальных решений, их аргументации и обоснования. Эти измерители особенно эффективны для решения задач, имеющих решения, соперничающие по степени истинности. Кейсы могут быть разработаны преподавателем или взяты из какого-либо информационного источника – в этом случае этот источник следует указать в ФОС.

Применение кейс-технологии рекомендуется в целях:

- развития навыков анализа и критического мышления
- изучения теории принятия управленческих решений на конкретных примерах
- отработки типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях.
- развития творческого мышления
- развития навыков работы в команде.

Параметры оценочного
средства

Критерии оценки	Мах 10 баллов
-----------------	---------------

<p>Критерии оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> – было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе; – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – были выполнены все необходимые расчеты, – подготовленные в ходе решения кейса документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументы весомы; – сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений. 	<p>Шкала оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> Оценка «5», если (9 – 10) баллов Оценка «4», если (8 – 7) баллов Оценка «3», если (6 – 5) баллов .
--	---

типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;

Пример. Тема 13. Управление изменениями в организации.

Командная работа над кейсом «Обед без перерыва»

Задания:

- дать оценку перспективам кейтеринга в России (крупные и средние города);
- дать оценку стратегии фирмы «Прайм»: плюсы, минусы, свои рекомендации.

Подгруппы изучают кейс «Обед без перерыва» (см. Методические указания к проведению практических занятий).

Ролевые и деловые игры

Игра как средство оценивания

Деловая/ ролевая игра, игровое проектирование – совместная деятельность группы обучающихся под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Игра как средство оценивания позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Кроме того, игра как метод обучения и контроля используется для решения и оценки комплексных задач: усвоение нового и закрепления старого материала, формирования общекультурных компетенций, развития творческих способностей, эффективность командной работы, способность к совместному решению задач, а также выявить индивидуальный вклад каждого участника. Решение при оценивании, как

правило, принимает экспертная наблюдательная комиссия (специально создаваемая, в которую может входить преподаватель).

Таким образом, цели использования деловых игр определяют и критерии оценки ее результатов, проявляемых в виде демонстрации:

- владение междисциплинарным, комплексным знанием;
- навыков анализа и критического мышления;
- умений коммуникаций, если имитационная игра, то и профессиональных;
- ответственности за последствия принимаемых решений;
- умений в применении типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях;
- творческого мышления;
- умений работы в команде.

Оценивание результатов для участников игровых процедур затруднено сложностью самих этих результатов, потому что игра как сложная динамичная деятельность требует применения не только определенной компетенции как целостности, синтезирующей в себе всю совокупность составляющих ее компонентов, которые порой сложно вычлнить в процессе анализа, но и взаимодействие различных компетенции между собой.

Для определения средств оценивания профессиональных компетенций специалисты рекомендуют использовать обобщенную модель Д. Киркпатрика (Donald Kirkpatrick), включающую четыре уровня проявления компетенции. Эта модель была разработана и используется для оценки профессиональной компетенции и результатов обучения на этапе повышения квалификации.

Критерии оценки эффективности участников в игре:

- предъявление каждым студентом своего понимания проблемы;
- появление у студентов нового смысла обсуждаемой проблемы;
- степень согласованности, возникшая при обсуждении проблемы.

Критерии эффективности сформулированного участниками решения:

- использование при выработке решений рекомендуемых (обязательных, если игра на освоение определенного учебного материал) приемов, методов;
- не превышение лимита времени;
- наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности;
- учет ограничений;
- рациональность принятого решения;
- наличие ошибок или противоречий в решении;
- техническая грамотность оформления решений (если требуется).

Критерии межгруппового взаимодействия:

- быстрота принятия решений;
- экспертиза решений других групп;
- аргументированность при защите своих решений;
- согласованность решения внутри группы;
- итоги соревновательности при проведении действий, входящих в канву игры.

Игра позволяет *оценивать личностные качества участников:*

эрудированность; принципиальность, честность, добросовестность; умение аргументировать и отстаивать свое решение; склонность к риску; умение использовать различные информационные источники (научную литературу, справочные материал, нормативные документы); инициативность, исполнительность; самоорганизацию; культуру речи, коммуникабельность.

При разработке конкретной игры необходимо заранее заложить, какие именно личностные качества могут быть проявлены и принципиально важны именно в этой игре.

Для оценивания степени их проявления может быть разработан лист наблюдений, отражающий степень выраженности выбранных качеств: сильно – средне – слабо. И сама процедура оценивания требует, как правило, не только усилий преподавателя, но участия всей группы/мини-групп, самооценки участников.

Параметры оценочного средства

Критерии оценки (пример)	Мах 10 баллов
Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе, достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре).	<p>Шкала оценивания:</p> <p>Оценка «5», если (9 – 10) баллов</p> <p>Оценка «4», если (8 – 7) баллов</p> <p>Оценка «3», если (6 – 5) баллов .</p> <p>Результат определяется как сумма всех составляющих</p>

типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;

Пример. Тема 2. Управление коммуникациями и группами в организации

Деловая игра «Рынок».

(см. Методические указания к проведению практических занятий).

Пример. Тема 12. Управление личностью и группой в организации.

Ролевая игра «Устройство на работу».

(см. Методические указания к проведению практических занятий).

Критерии оценки

Итоговая оценка знаний по дисциплине «Менеджмент» выставляется в ходе экзамена. При этом используется следующие критерии:

Оценка «отлично».

1. Студент выполнил в полном объеме и в установленные сроки задания по менеджменту, предусмотренные рабочей программой дисциплины, демонстрирует глубокое понимание принципов, тенденций, закономерностей, методов менеджмента и т.п., самостоятельно проводит сравнительный анализ и оценку, выявляет достоинства и недостатки, аргументировано высказывает собственное мнение, активен в дискуссии и может ее инициировать. (проверяется в ходе практических занятий).

2. Студент свободно формулирует основные понятия и определения дисциплины (см. список основных понятий дисциплины, проверяется на экзамене).

3. Студент свободно формулирует ответы на все дополнительные вопросы по дисциплине

Оценка «хорошо»

1. Студент выполнил основной объем и в установленные строки задания по менеджменту, предусмотренные рабочей программой дисциплины, демонстрирует понимание принципов, тенденций, закономерностей, методов менеджмента, может самостоятельно провести сравнительный анализ, выявить достоинства и недостатки, высказать собственное мнение, участвует в дискуссии (проверяется в ходе практических занятий).
2. Студент формулирует основные понятия и определения дисциплины
3. Студент формулирует ответы на дополнительные вопросы по дисциплине

Оценка «удовлетворительно»

1. Студент выполнил основные задания по менеджменту, предусмотренные рабочей программой дисциплины, демонстрирует понимание принципов, тенденций, закономерностей, методов менеджмента (проверяется в ходе практических занятий).
2. Студент формулирует основные понятия и определения дисциплины

Вопросы для зачета

Не предусмотрены.

Вопросы для экзамена

1. Цели и задачи дисциплины «Управление организацией».
2. Сущность организационных отношений.
3. Эволюция взглядов на организацию.
4. Определение понятия и роли организаций в обществе.
5. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации.
6. Черты и свойства организаций. Цели организаций.
7. Описание организации как объекта управления.
8. Классификация организаций
9. Роль организационных законов в теории и практике.
10. Общие законы организации (закон наименьших величин, закон расхождения, закон синергии, закон самосохранения, закон единства анализа и синтеза).
11. Специфические законы организации (закон информированности-упорядоченности, закон композиции и пропорциональности).
12. Понятие и сущность жизненного цикла организации.
13. Стадии жизненного цикла организации.
14. Цели управления. Управление как функция и процесс.
15. Основные функции управления (планирование, организация, контроль, координация, мотивация).
16. Специфические функции управления (управление персоналом, управление инновациями, управление финансами и др.)
17. Содержание процесса управления.

18. Процессный, системный и ситуационный подходы к управлению.
19. Административные методы управления
20. Экономические методы управления
21. Социально-психологические методы управления
22. Особенности структурного подхода.
23. Понятие и сущность структуры организации.
24. Органический и механистический тип организации.
25. Понятие и применение модели охвата контролем.
26. Сущность централизации и децентрализации.
27. Системы организации управления: пирамидальная, плоская, модель «мяч-колокол».
28. Делегирование полномочий.
29. Формирование горизонтальных и вертикальных связей.
30. Характеристики бюрократических организаций.
31. Изменения в организационных системах, характеризующие неэффективность бюрократических организаций.
32. Основные черты органических организаций.
33. Функциональная структуризация.
34. Построение организации по линейно-функциональному принципу.
35. Дивизиональная структура управления: сущность и понятие.
36. Типы дивизиональных структур.
37. Сравнительная характеристика организационных структур управления.
38. Сущность проектного и матричного управления.
39. Организационные конфликты и методы их разрешения.
40. Современная концепция проектного менеджмента
41. Значение и задачи организационного проектирования.
42. Принципы организационного проектирования.
43. Процесс формирования организационной структуры.
44. Методы организационного проектирования.
45. Оценка эффективности организационных проектов.
46. Проблемы взаимодействия человека и организации.
47. Процесс вхождения человека в организацию.
48. Личностный аспект взаимодействия человека и организации. Восприятие человеком окружения.
49. Понятие и виды групп.
50. Групповая динамика.
51. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
52. Понятие и виды изменений в организации.
53. Стадии и стратегии запланированных изменений.
54. Подготовка и осуществление изменений.
55. Сопротивление переменам.
56. Методы внедрения изменений.
57. Понятие и сущность организационной культуры.
58. Функции организационной культуры.
59. Типология организационных культур.
60. Формирование и развитие организационной культуры.
61. Влияние организационной культуры на деятельность организации.

62. Современные тенденции и модели развития организации.
63. Концепция организационного развития, основы исследования организационного развития.
64. Управление знаниями – основа развития организаций.
65. Основные свойства организаций будущего.
66. Высокоэффективная организация (ОВД).
67. Виды организаций будущего.
68. Корпоративные организации.
69. Финансово-промышленные группы.
70. Транснациональные организации.
71. Международные совместные организации.
72. Управление коммуникациями в организации.
73. Понятия и виды управленческих решений.
74. Оптимальное организационно-управленческое решение.
75. Методы и технологии принятия оптимальных организационно-управленческих решений.

Типовые задания

1. Изобразить графически организационную структуру управления, показать информационные связи руководителя и подчиненных разных уровней, какие проблемы могут возникнуть при информационных контактах?
2. Определить тип организационной структуры управления (с использованием интернет-ресурсов).
3. Сформулировать все этапы процесса управления и раскрыть их содержание на конкретных примерах.
4. Определить и обосновать на каких этапах жизненного цикла организации в максимальной и минимальной степени проявляется каждый из универсальных законов организации.
5. Принять управленческое решение в зависимости от конкретной управленческой ситуации на основе применения изученных принципов и методов управления, методов реализации управленческих функций.
6. Приведите способы применения различных теорий мотивации в практике менеджмента.
7. Опишите возможности применения различных методов мотивации на практике.
8. Опишите портреты руководителей различных стилей управления и сформулируйте особенности их поведения при принятии организационно-управленческих решений. Приведите примеры конкретных ситуаций при которых этот стиль лидера будет максимально эффективным (неэффективным).
9. Группировка функций управления, определение их трудоемкости и численности управленческого персонала.
10. Построить дерево целей для конкретной организации (вуз, магазин, завод) и сформулировать наименование 3 – 4 уровней подцелей для нее. Перечислить правила, используемые при построении дерева целей.
11. Разработать алгоритм проведения мозгового штурма при выработке решений.

12. Разработайте программу текущего и заключительного контроля своей (учебной или рабочей) деятельности, осуществляя сбор, интерпретацию, анализ, систематизацию и оценку данных. Назовите конкретные источники информации.
13. Приведите ситуационные примеры предотвращения с помощью контроля кризисных ситуаций на производстве.
14. Сформулировать цели группы и определить перечень ролей и функций участников для работы в малой группе.
15. Выявите факторы, влияющие на эффективность работы группы.
16. Определите влияние политических, экономических и социальных процессов во внешней среде на деятельность конкретной организации. Приведите примеры возможных радикальных и дополнительных изменений, необходимых для их внедрения в организации.

14. Образовательные технологии

В целях реализации задач, поставленных в рамках изучения дисциплины «Управление организацией», настоящей рабочей программой предусмотрено использование в учебном процессе следующих образовательных технологий:

- мультимедиа-технологии (презентационный материал, видеоматериалы), как демонстративное средство для представления и изучения материала;
- средства контроля знаний (тестирование);
- групповая работа (тренинги, групповое решение задач);
- игровые технологии (разбор типовых ситуаций);

Для эффективного освоения отдельных вопросов курса необходимо использовать информационные справочные системы «КонсультантПлюс», «Гарант».

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий.

15. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Описание изданий основной литературы

1. Лидерство и управление организацией [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.А. Баркалов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Научная книга, 2012.— 354 с.—

Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29270>.— ЭБС «IPRbooks» по паролю.

2. 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>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Экономика и управление на предприятии [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ А.П. Агарков [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 400 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24842>.— ЭБС «IPRbooks по паролю

2. Описание изданий дополнительной литературы

4. Блинов А.О. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Блинов А.О., Угрюмова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 304 с.—

Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17599>.— ЭБС «IPRbooks» по паролю

5. Ганэ, В. А. Управление организацией: теоретические основы менеджмента и предпринимательства : учебно-метод. комплекс / В. А. Ганэ, С. В. Соловьева ; Белорус. нац. техн. ун-т, Каф. "Информ. системы и технологии" (Минск). - Минск : БНТУ, 2011. - 229 с.

Экземпляры всего: 1

7. Дресвянников В.А. Стратегическое управление организацией [Электронный ресурс]: учебное пособие для подготовки к экзамену (зачету)/ Дресвянников В.А., Зубков А.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 214 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31948>.— ЭБС «IPRbooks» по паролю

8. Макаров В. М. Менеджмент : для бакалавров : учеб. пособие / В. М. Макаров, Г. В. Попова [и др.] - СПб.: Питер, 2011. - 256 с.

Экземпляры всего: 1

9. Нестерова О.В. Управление стрессами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Нестерова О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012.— 320 с.—

Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17051>.— ЭБС «IPRbooks» по паролю

10. Петров, В. В. Управление изменениями в организации : учеб. пособие для слушателей программ МВА, магистрантов и студ. экон. спец. / В. В. Петров, В. В. Даньшина ; Саратовский гос. техн. ун-т им. Гагарина Ю. А., Ин-т развития бизнеса и стратегий СГТУ. - 2-е изд., доп. - Саратов : СГТУ, 2012. - 216 с.

Экземпляры всего: 4.

12. Ширяев В.И. Управление бизнес-процессами [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Ширяев В.И., Ширяев Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Финансы и статистика, 2014.— 464 с.—

Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18853>.— ЭБС «IPRbooks» по паролю

3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

13. Менеджмент исследования систем управления : метод. указания по выполнению практ. заданий по курсу "Исследование систем управления" для студ. спец. "Менеджмент организации" всех форм обучения / составил А. И. Семенов ; М-во образования и науки РФ, Саратовский гос. техн. ун-т имени Гагарина Ю. А., Ин-т развития бизнеса и стратегий. - Саратов : Изд-во "ЭСТАМП", 2012. - 50 с. : ил. ; 21 см. - Библиогр.: с. 47 (10 назв.). - Гриф: одобрено Ученым советом Ин-та развития бизнеса и стратегий ФГБОУ ВПО "Саратовский гос. техн. ин-т им. Гагарина Ю. А."

Экземпляры всего: 3

14. Сердюкова Л.О. Методические указания по выполнению СРС.
https://portal3.sstu.ru/Facult/SGF/EKONBUI/38.05.01_o/C.1.1.17/default.aspx

15. Сердюкова Л.О. Методические указания по проведению практических занятий и лабораторных работ

https://portal3.sstu.ru/Facult/SGF/EKONBUI/38.05.01_o/C.1.1.17/default.aspx

4. Периодические издания

16. Вопросы экономики: теоретический и научно-практический журнал общэкономического содержания / Гл ред. А.Я Котковский. – Москва: Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, (2013-2018), № 1 – 12. - ISSN 0042-8736 Режим доступа: http://elibrary.ru/title_about.asp?id=7715

17. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» / Гл ред. Г.Р. Хачатуров. – М.: ЗАО Финпресс, (2013-2018), № 1 – 6. – ISSN 1028-5857

18. Экономика и управление: российский научный журнал / Гл ред. В.А. Гневко. – С/Пб: Издательство Санкт-Петербургского Университета, (2013-2018), № 1 – 12. - ISSN 1998-1627 Режим доступа: http://elibrary.ru/title_about.asp?id=9270

19. Экономист: науч.-практ. журн. / Гл ред. С.С. Губанов. – Москва: АНО «Редакция журнала „Экономист“», (2013-2018), № 1 – 12. ISSN 0869-4672

5. Интернет-ресурсы

20. <http://www.uecs.ru/>(Журнал «Управление экономическими системами»)

21. <http://old.istu.ru/unit/izdat/izdaniya/period/soc/>(Журнал «Социально-экономическое управление: теория и практика»)

22. <http://www.mevriz.ru/articles/rubric/?rubric=159> (Журнал «Управление персоналом»)
23. <http://www.uecs.ru/>(Журнал «Управление экономическими системами»)
24. <http://grebennikon.ru/journal-6.html> (Журнал «Менеджмент сегодня»)
25. www.economist.com.ru (Журнал «Экономист»)
26. <http://guu.ru/> (сайт Государственного университета управления)
27. www.gks.ru (Сайт федеральной службы государственной статистики)
28. abc.informbureau.com (Экономический словарь)

6. Источники ИОС

https://portal3.sstu.ru/Facult/SGF/EKONBUI/38.05.01_o/C.1.1.17/default.aspx

7. Профессиональные Базы Данных

30. Информационная справочная система «КонсультантПлюс»
31. Информационная справочная система «Гарант»

8. Печатные и электронные образовательные ресурсы в формах адаптированных для студентов с ограниченными возможностями здоровья (для групп и потоков с такими студентами)

нет

9. Ресурсы материально-технического и учебно-методического обеспечения, предоставляемые организациями-участниками образовательного процесса (сетевая форма, филиал кафедры на предприятии)

Нет

16. Материально-техническое обеспечение.

<p>C.1.1.17 «Теория организации»</p>	<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, библиотека</p> <p>Аудитория для лабораторных занятий</p>	<p>Столы и стулья проектор, экран, компьютер</p> <p>Библиотечно-информационная система</p> <p>Компьютеры с подключением к сети «Интернет», интерактивная доска прямой проекции TRIUMPH BOARD TOUCH 78 (ТВ</p>	<p>Windows XP (младше Windows 7) Microsoft Open License 42214052 от 25 мая 2007 года Windows 7 номера лицензий Microsoft Open License 47795069, 47732637, 61260085 Kaspersky Endpoint Security для Windows номер лицензии: 1150-140620-13222 Microsoft Office</p>
--	---	---	---

		781690) , экран Projecta Compact Electrol, доступ в электронную информационно-образовательную среду	Профессиональный плюс 2007 номер лицензии Microsoft Open License 42214052 от 25 мая 2007 года
--	--	---	---

Для проведения лекций используется лекционная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием. Для проведения практических занятий используется компьютерный класс с выходом в сеть Интернет, в электронно-библиотечную систему технического ВУЗа, в ЭБС «IPRbooks», оснащенными электронными учебными пособиями и тестами. В аудитории имеется необходимое программное обеспечение.

Для оформления письменных работ, презентаций к докладу имеются пакеты программ Microsoft Office (Excel, Word, Power Point, Acrobat Reader), Internet Explorer.

Информационное и учебно-методическое обеспечение образовательной деятельности по дисциплине «Управление организацией» включает электронно-библиотечную систему и электронную информационно-образовательную среду СГТУ имени Гагарина Ю.А., использование наглядных пособий.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.05.01 «Экономическая безопасность».