

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

()
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление и профиль подготовки:
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Государственное и муниципальное управление

Форма обучения
заочная

Год набора на ОПОП
2017

Рабочая программа дисциплины Теория организации

составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):

Недолужко О.В., кандидат экономических наук, доцент кафедры управления,
technosorb@mail.ru


Лехтянская Лариса Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин, Larisa.Lehtyanskaya@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Редакция _____ Утверждена на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин _____ протокол № _____


Заведующий кафедрой (разработчика)


_____ *подпись*

В.С. Просалова
фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)


_____ *подпись*

В.С. Просалова
фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов основополагающих представлений об организации как субъекте совместной деятельности людей и объекте управления.

В процессе изучения курса решаются следующие задачи:

- изучение законов и принципов построения и функционирования организаций;
- выбор наиболее эффективных организационных структур управления, в том числе нового типа;
- определение ключевых факторов внутренней и внешней среды, влияющих на развитие организации;
- характеристика процессов адаптации, развития и организационных изменений;
- формирование навыков организационного проектирования;
- анализ возможностей использования форм существования и моделей организаций.

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

Планируемыми результатами обучения по дисциплине, являются знания, умения, владения и/или опыт деятельности, характеризующие этапы/уровни формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины, приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Формируемые компетенции

| Название ОПОП ВО (сокращенное название) | Компетенции | Название компетенции | Составляющие компетенции | |
|---|---------------|---|--------------------------|---|
| БГУ | ОПК-3 ПК-2 | 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 | Знания: | - принципов целеполагания, видов и методов организационного планирования; - типов организационных структур, их основных параметров и принципов их проектирования |
| | | | Умения: | анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию |
| | | | Владения: | методами проектирования организационной структуры, распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования |

3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации» относится к базовой части профессионального цикла учебного плана ОПОП ВО 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и опирается на знания, полученные студентами в ходе изучения таких социально-гуманитарных, общепрофессиональных и специальных курсов, как «Экономическая теория», «Основы менеджмента», «Социология», «Культурология» и «Философия». Для ряда других экономико-управленческих дисциплин она обеспечивает формирование информационно-теоретической и методологической основы («Организационное поведение», «Стратегический менеджмент», «Управление персоналом», «Управленческие решения»). Категориально-понятийный аппарат дисциплины в комплексе с основными законами и принципами построения и функционирования организационных систем создает основу

для освоения методологических и технологических аспектов процесса управления организациями, как в целом, так и в отдельных его сферах.

4 Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу по всем формам обучения, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

| ОПОП | | Цикл | Се- местр /курс | Трудо- ем- кость | Объем контактной работы, час. | | | | | Объем СРС, час. | Форма ПА | Коды компетенций |
|------|--|----------|-----------------------|------------------------|-------------------------------|------|----|----------|----|-----------------------|----------|---------------------|
| Код | Наименование | | | | Аудиторная | | | Внеаудит | | | | |
| | | | | | З.Е. | Лек. | ПЗ | Лаб | ПА | КСР | | |
| ЗФО | Государственное и муниципальное управление | Бл1.Б.24 | 3 | 3 | 8 | 6 | | 1 | | 93 | Э | ОПК-3, -2 |

5 Структура и содержание дисциплины

5.1 Структура дисциплины

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблиц 3

Таблица 3 – Структура дисциплины (заочная форма обучения)

| № темы | Наименование темы | Лекции | Практ. занятия | Кол-во часов в интерактивной и электронной форме | СРС (14/15) | СРС (15/16, 17/18) | СРС (17/18, 18/19, 19/20) |
|-----------|--|--------|-------------------|--|----------------|--------------------------|------------------------------------|
| 1 | Теория организации и ее место в системе научных знаний | 2 | 2 | 2 | 8 | 10 | 7 |
| 2 | Сущность и природа организации | 2 | 2 | 2 | 8 | 10 | 7 |
| 3 | Организация и управление | 2 | 1 | 1 | 8 | 10 | 7 |
| 4 | Самоорганизация и самоуправление | 2 | 1 | 0 | 8 | 10 | 7 |
| 5 | Типология организаций | 0 | 0 | 0 | 8 | 10 | 7 |
| 6 | Жизненный цикл организации | 0 | 0 | 0 | 8 | 10 | 7 |
| 7 | Законы и принципы организации | 0 | 0 | 0 | 8 | 10 | 7 |
| 8 | Основы организационного дизайна | 0 | 0 | 0 | 8 | 10 | 7 |
| 9 | Типы организационных структур | 0 | 0 | 0 | 8 | 10 | 7 |
| 10 | Подходы к выделению элементарной единицы организации | 0 | 0 | 0 | 8 | 10 | 12 |
| 11 | Способы изменения структуры организации | 0 | 0 | 0 | 7 | 10 | 12 |

| | | | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|-----------|------------|-----------|
| 12 | Основные способы организационного проектирования | 0 | 0 | 0 | 7 | 11 | 8 |
| | ИТОГО | 8 | 6 | 5 | 94 | 121 | 95 |

5.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний.

Понятие организации. Свойства и признаки организации. Теория организации как самостоятельная область знаний. Предмет и объект теории организации, ее взаимосвязь с другими дисциплинами. Цели и задачи теории организации. Развитие представлений о формах организации и управления. Основные проблемы и методы анализа в теории организации. Функции теории организации. Современные тенденции и общие направления развития теории организации.

Тема 2. Сущность и природа организации.

Организация и ее параметры. Основные понятия теории систем. Свойства и признаки систем. Функции систем. Классификация систем по различным признакам. Организация как система. Подсистемы организации и их характеристики.

Тема 3. Организация и управление.

Организация как объект управления. Понятие системы управления. Система управления. Процесс управления. Структура управления. Основные элементы системы управления. Цели организации, их классификация и иерархия. Методы управления. Принципы управления. Функции управления. Профессиональная управленческая деятельность как процесс и как явление.

Тема 4. Самоорганизация и самоуправление.

Сущность процесса и явления самоорганизации. Схема цикличности управления и самоуправления, организации и самоорганизации. Виды и направления самоорганизации. Основные элементы самоуправления и самоорганизации. Принципы самоуправления. Схемы коммуникаций при самоорганизации.

Тема 5. Типология организаций.

Классификация организаций по принципу их построения и функционирования. Классификация организаций по принципу принадлежности к основным структурным элементам общества. Формальные и неформальные организации. Классификация коммерческих и некоммерческих организаций. Понятие хозяйственной организации. Классификация хозяйственных организаций. Многообразие организационно-правовых форм и особенности организация управления. Формы объединения коммерческих организаций. Современные формы интеграции и кооперации организаций.

Тема 6. Жизненный цикл организации.

Различные концепции жизненного цикла организации. Этапы и стадии развития организации в бизнесе. Критерии определения цикла и стадии развития организации. Причины кризисов на различных циклах развития. Связь методов управления со стадиями развития организации.

Тема 7. Законы и принципы организации.

Общие понятия о зависимостях, закономерностях, законах и принципах организации. Законы организации и законы для организаций. Закон синергии. Условия возникновения и особенности синергетических процессов и синергетического эффекта. Закон самосохранения. Факторы гибкости, самосохранения и устойчивости организации. Закон и принципы развития. Закон информированности-упорядоченности. Общие сведения об управленческой информации. Характеристики управленческой информации. Обеспечение безопасности информации. Особенности закона информированности - упорядоченности.

Закон единства анализа и синтеза. Анализ и синтез как элементы человеческого познания. Закон единства, его следствия и принципы выполнения. Методы управленческого анализа и синтеза организации. Закон композиции и пропорциональности. Философия гармонии. Принципы закона. Практика использования закона. Специфические законы социальной организации. Взаимосвязь законов организации. Принципы организации: принципы статической и динамической организации; принципы формирования процесса организации; принципы рационализации деятельности организации.

Тема 8. Основы организационного дизайна.

Понятие организационной структуры. Ситуационные факторы проектирования организации. Элементы проектирования организации: механизмы координации; специализация как степень обобщенности деятельности на рабочих местах; связи в организации; масштаб управляемости; уровни управления; департаментизация; централизация и децентрализация: плюсы и минусы; дифференциация и интеграция. Размер как характеристика, производная от численности персонала организации. Принципы структуризации организации – правила построения рациональных структур.

Тема 9. Типы организационных структур.

Департаментизация: вертикальный функциональный подход; дивизиональный подход; матричный подход; командный подход; сетевой подход. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по отношению к человеку. Корпоративная организация и индивидуалистская организация. Эволюция организационных структур. Перспективные направления развития организаций: организации с внутренними рынками; сетевые организации; адхократические организации; многомерные организации; виртуальные организации; партисипативные организации; предпринимательские организации; научающиеся организации.

Тема 10. Подходы к выделению элементарной единицы организации.

Организация как совокупность элементов. Технологическая единица на основе разделения труда. Достоинства и недостатки бюрократической организации. Экономическая единица (бизнес-процесс). Требования к экономическим единицам. Процессный подход к управлению. Принципы и элементы процессного подхода. Классификация бизнес-процессов. Способ перехода от организационных структур на основе технологических единиц к организационным структурам на основе бизнес-процессов.

Тема 11. Способы изменения структуры организации.

Причины радикального изменения структуры организации. Революционная перестройка организационной структуры. Понятие реинжиниринга бизнес-процессов. Порядок проведения реинжиниринга. Объекты и субъекты реинжиниринга. Условия проведения реинжиниринга бизнес-процессов. Причины эволюционной перестройки организационной структуры. Эволюционные способы перестройки организационной структуры с использованием реинжиниринговых технологий. Сетизация, отказ от вертикальных структур организации.

Тема 12. Основные способы организационного проектирования

Проектирование в системе организационных отношений. Системный подход в организационном проектировании. Формирование внутреннего механизма организационной системы; формирование механизма внешних отношений организационной системы. Основные задачи и этапы организационного проектирования. Организационное проектирование на основе учета трансакционных издержек. Организационное проектирование на основе выделения финансовых подразделений. Организационное проектирование в зависимости от состояния параметров фирмы. Изменение масштабов и направлений бизнеса за счет слияний, поглощений компаний, создания финансово-промышленных групп. Экономическая оценка целесообразности проектирования организационной системы.

6 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

6.1 Организация учебной деятельности

Для студентов очной формы обучения в классе проводятся лекционные занятия, на которых рассматриваются основные теоретические вопросы дисциплины и практические занятия, где под руководством преподавателя обсуждаются изученные темы, решаются практические задачи, разбираются конкретные ситуации. Задания для самостоятельной внеаудиторной работы выполняются и размещаются в электронной образовательной среде Moodle.

Для подготовки к лекционным занятиям студенты могут предварительно ознакомиться с материалами каждой из 12 тем, представленными в электронной образовательной среде Moodle. После лекции при подготовке к практическому занятию студенты должны углубленно изучить основные вопросы темы, используя для этого презентации, электронный учебник, материалы для чтения и другие рекомендованные источники. Для самостоятельной оценки качества освоения темы студенты выполняют тесты, размещенные в каждом блоке электронного курса.

Контроль успеваемости студентов осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки знаний.

Изучение дисциплины завершается экзаменом, который проводится в форме бланкового теста или компьютерного тестирования, максимальное количество баллов, набранное на экзамене, составляет 20 баллов. Обязательным условием допуска студента к экзамену является посещаемость лекционных и практических занятий, активная работа на семинарских занятиях, выполнение индивидуальных и групповых заданий.

Оценка качества освоения дисциплины включает текущий контроль успеваемости, текущую аттестацию и промежуточную аттестацию обучающихся. С этой целью создаются фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций. Помимо индивидуальных оценок используются групповые и взаимооценки: рецензирование студентами работ друг друга; оппонирование студентами рефератов, проектов, исследовательских работ; экспертные оценки группами, состоящими из студентов, преподавателей и работодателей.

Текущий контроль знаний студентов производится по балльной системе по результатам работы на семинарах, практических занятиях. Текущая аттестация проводится на 8 неделе и на 16 неделе в устно-письменной форме (ответ на устные вопросы и анализ ситуаций по пройденным темам). Оценка по дисциплине зависит от числа набранных баллов по всем видам учебной нагрузки:

- от 91 до 100 баллов – отлично;
- от 76 до 90 баллов – хорошо;
- от 61 до 75 баллов – удовлетворительно;
- 60 и менее баллов – неудовлетворительно.

6.2 Рекомендации по работе с литературой

Список основной и дополнительной литературы по курсу представлен в разделе 5. Необходимым условием успешного усвоения дисциплины является работа с указанными источниками, а также с полнотекстовыми базами данных и публикациями по теме курса в периодических изданиях, представленных в библиотеке университета. Описание основных источников, рекомендованных к изучению, приведено ниже.

Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 576 с. В учебнике освещается широкий круг вопросов менеджмента в деловой организации, функционирующей в конкурентной рыночной среде. Особенностью книги является подход к рассмотрению менеджмента с позиций наиболее эффективного использования потенциала организации, в первую очередь человеческого потенциала, для успешного выживания в динамично меняющемся окружении.

Мильнер Б.З Теория организации: Учебник. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: ИН-ФРА-М, 2013. – 848 с. В книге рассмотрены теория организации, ее место в системе наук, эволюция взглядов на ее сущность и структуру. Роль и место человеческого фактора, формирование и функционирование организационных структур, управление знаниями, использование информационных технологий, адаптация предприятий к рынку, интеграционные процессы. Роль государства в управлении экономикой, реорганизация и эффективность организационных изменений, перспективные тенденции развития организаций.

Теория организации: учебно-практ. пособие по программам бакалаврской подготовки / О. В. Недолужко. - Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. - 80 с. Организация представляет собой сложную динамическую систему, активно взаимодействующую с внешней средой. Дисциплина «Теория организации» формирует представление об основных законах и принципах формирования организации, основных внутренних компонентах организации, рассматривает методологические основы и практические приемы организационной деятельности в управлении и организационного проектирования. Изучение дисциплины предполагает анализ понятия и элементов организационной культуры, характеристику методов повышения эффективности организационных структур, в том числе, использование новых типов структур управления, обеспечивает приобретение навыков практического применения полученных умений и навыков.

7 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1 Методические рекомендации по организации СРС

Самостоятельная работа студентов (СРС) – это деятельность учащихся, которую они совершают без непосредственной помощи и указаний преподавателя, руководствуясь сформировавшимися ранее представлениями о порядке и правильности выполнения операций. *Цель* СРС в процессе обучения заключается как в усвоении знаний, так и в формировании умений и навыков по их использованию в новых условиях на новом учебном материале. Самостоятельная работа призвана обеспечивать возможность осуществления студентами самостоятельной познавательной деятельности в обучении, и является видом учебного труда, способствующего формированию у студентов самостоятельности.

В курсе «Теория организации» в качестве самостоятельной работы предполагается самостоятельное изучение некоторых теоретических вопросов, подготовка докладов и сообщений, анализ конкретных ситуаций, написание эссе, решение задач.

Итоговый контроль студентов заочной с применением дистанционной технологии формы обучения осуществляется в виде письменной работы. Процесс выполнения работы включает в себя следующие этапы:

- выбор темы, определение основных вопросов, рассматриваемых в данной теме;
- подбор и изучение литературы по теме, составление плана работы;
- написание и оформление работы;
- представление работы на кафедру, проверка и оценка работы.

При подборе литературы целесообразно определить те источники, которые позволят наиболее полно раскрыть тему. Основной понятийный аппарат содержится в учебниках, учебных пособиях, энциклопедиях, словарях. Кроме учебников и учебных пособий целесообразно использовать профессиональные периодические издания: журналы «Финансовый менеджмент», «Финансы», «Эксперт»; газеты «Финансовая газета», «Экономика и жизнь» и т.д. При выполнении работы следует помнить, что работа не засчитывается в том случае, если она не носит самостоятельного характера, дословно списана из литературных источников, если расчеты проведены с ошибками. Структурно работа состоит из следующих элементов:

- Введение;
- Теоретический раздел;
- Практическая часть (решение задач, ситуаций);

- Заключение;
- Список использованных источников.

Введение предназначено для обоснования актуальности темы, описания задач выполнения контрольного задания. Объем введения должен составлять 1–2 страницы текста. *Теоретическая часть* работы предполагает ответы на два вопроса. Ответы должны раскрывать сущность освещаемых вопросов. Здесь приводятся основные понятия и категории, рассматриваемые в рамках контрольной работы, анализируются различные точки зрения, делаются обобщения. При написании необходимо ориентироваться на дидактические единицы, представленные в программе курса. По тексту этой части работы должны быть сноски на используемые источники. Объем этой части работы не должен превышать 10 страниц текста. В *практической части* студентом должен быть выполнен разбор конкретной ситуации, либо практическое задание по определенной теме, либо подготовлен ответ на конкретный вопрос по данной теме. По результатам, полученным в практическом разделе, студентом делаются выводы. *Заключение* содержит оценку степени выполнения задач контрольной работы, поставленных во введении. В заключении приводятся основные выводы. Объем заключения должен составлять 1–2 страницы текста.

Список использованных источников оформляется в следующей последовательности: законодательные акты, нормативные документы, учебная литература, источники сети «Интернет». Количество использованных источников не ограничивается, но не должно быть менее, чем 10 источников. Важно, чтобы в работе использовались литературные источники с годом издания не ранее 2011 г. Оформление работы должно производиться в соответствии со стандартами Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Предусмотрены 10 вариантов письменных работ. Студенты выбирают вариант выполнения контрольной работы по последней цифре номера зачетной книжки.

7.2 Тематика заданий на письменную работу

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

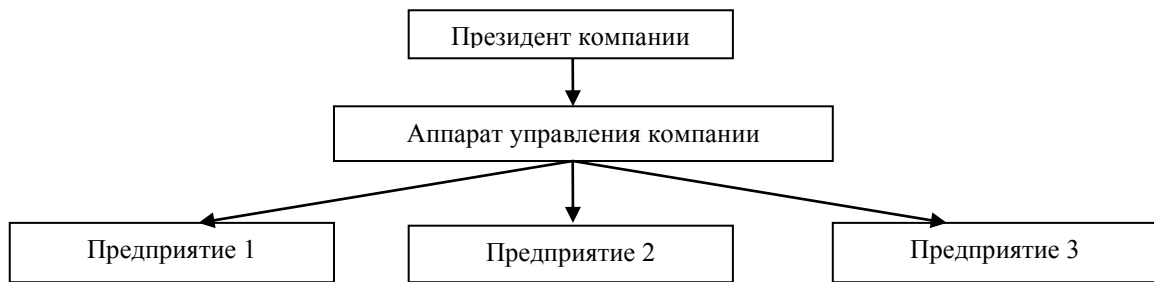


Рисунок 1 - Организационная структура до изменения

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.

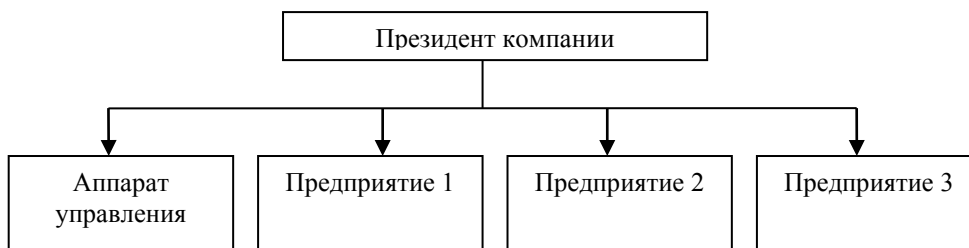


Рисунок 2 - Организационная структура после изменения

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,
- 6 Разбираться с жалобами покупателей.
- 7 Определять рабочее время сотрудников.
- 8 Проверять соответствие сданной выручки кассовым ведомостям.
- 9 Сдавать деньги в банк.
- 10 Руководить помощником менеджера.
- 11 Держать под контролем оформление витрин.
- 12 Осуществлять надзор над ремонтными и профилактическими работами.

- 13 Вырабатывать идеи по усовершенствованию.
- 14 Принимать решения о приеме на работу и увольнении сотрудников.
- 15 Делать заказы на пополнение заказов.
- 16 Принимать решения о количестве и фасонах заказываемой обуви.
- 17 Читать корреспонденцию.
- 18 Отвечать на корреспонденцию и выполнять содержащиеся в ней указания.
- 19 Изучать ежедневный отчет о прибылях.
- 20 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.

Вариант 4

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 содержание.

Вариант 5

1. Современные влияния на теорию организации. Символический интеракционизм.

2. Постмодернистские принципы в современной организационной теории.

3. Задача.

Представьте вуз, в котором Вы обучаетесь, в виде организации по Г. Минцбергу (Г. Минцберг «Структура в кулаке: создание эффективной организации»), выделив пять основных частей (рисунок 1). Подумайте, к какому блоку относятся библиотека, столовая, методический отдел и т. д. Обоснуйте свое решение.

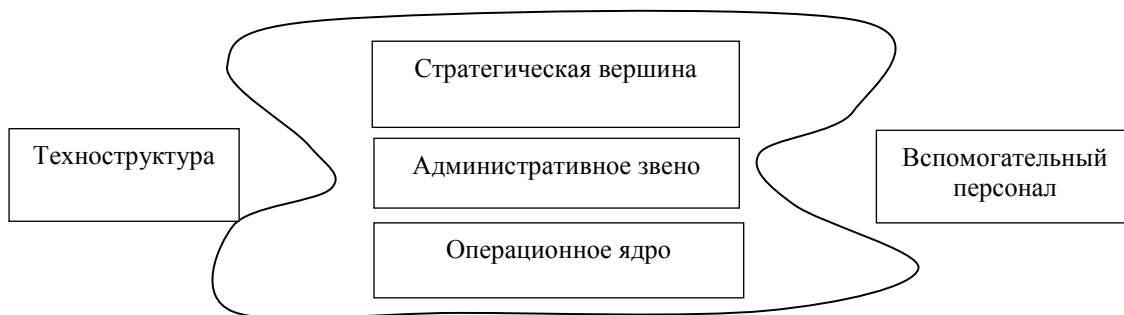


Рисунок 1 - Пять частей организации по Г. Минцбергу

Вариант 6

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 7

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 8

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 Бергаланфи 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 9

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 10

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 | | |

8 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств (Приложение 1).

9 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. : - : <http://www.consultant.ru>
2. - : <https://urait.ru> (« »)
3. - « » - <https://e.lanbook.com/>
4. eLIBRARY.RU - <https://www.elibrary.ru>
5. «GrebennikOn» - <https://grebennikon.ru>

10

- 1.« ». [« »]. - : <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/vlast>
2. - []. - : https://www.economy.gov.ru/material/departments/d18/gosudarstvenno_chastnoe_partnerstvo/
3. « » [] - : <https://vgmu.hse.ru/archive.html>
4. « » []. - : <http://www.mgs.migsu.ru/content/archive>
5. « » []. - : <http://www.igpran.ru/journal/index.php>
6. []. - : <https://www.gosduma.net/structure/committees/1760703/>
7. []. - : <https://fondmsu.ru>

11

- 1.
- 2.
- 3.

(, , ,)
().
: Microsoft Windows 7 Professional Russian (Academic Open
license 47882164,), Microsoft Office 2007 RUS (44216302,
, Winrar (RUK-web-1355405,), Adobe
Google Chrome (); Adobe Acrobat Reader (), -
(2020- 0130 01.02.2020,
31.12.2020)

1. MS Windows
2. MS Windows

12 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Перечень материально-технического обеспечения, необходимого для реализации программы бакалавриата, включает в себя лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени его сложности. .

13 Словарь основных терминов

Адаптация — приспособление функций и строения организмов к условиям существования.

Гомеостаз(ис) - свойство системы обеспечивать постоянство обмена вещества и энергии, способность удерживать характеристики системы в пределах, допустимых для ее существования.

Жизненный цикл организации (ЖЦО) — это период, в течение которого организация проходит такие стадии своего функционирования.

Закон – это объективно существующая, необходимая, существенная, устойчивая, повторяющаяся связь между явлениями в природе и обществе.

Закономерность – совокупность взаимосвязанных по содержанию законов, обеспечивающая устойчивую тенденцию или направленность изменений системы.

Онтогенез — совокупность преобразований (рост, зрелость, угасание), претерпеваемых организацией или организмом от рождения до конца жизни.

Организационная культура – это система норм, правил и моральных ценностей, регламентирующая отношения между членами организации.

Организация — устройство, сочетание, объединение чего-либо или кого-либо в одно целое; в человеческой деятельности – группа людей, объединенных общей программой, общей целью или задачей.

Подсистема — это набор элементов, представляющих автономную внутри системы область, например, технологическая, экономическая, организационная, правовая подсистема.

Синергия (применительно к ПХС) — такое приращение ресурсного потенциала организации в процессе совместной деятельности ее членов для достижения поставленной цели, при котором полученный результат больше или меньше, чем простое сложение используемых ресурсов.

Система — объективная часть мироздания, включающая природно-схожие и совместимые элементы, образующие нечто единое с внешней средой.

Системный подход — методологическое направление в науке, основная задача которого состоит в разработке методов исследования и конструирования сложно организованных объектов, т.е. систем разных типов и классов, с учетом их объективности как части мироздания, целостности, функциональности, взаимодействия элементов.

Структура — совокупность устойчивых связей между элементами системы, обеспечивающая ее целостность и тождественность самой себе (сохранение основных свойств, сохранение качественной определенности).

Структура организации — совокупность внутренних устойчивых связей элементов, обеспечивающая целостность и тождественность самой себе. Это свойство, порождающее характерное для организации поведение и качественное состояние, или состав и соотношение элементов организации в определенный момент времени.

Теория организации — это система суждений, описывающая и объясняющая процесс создания, функционирования и развития организаций, дающая знание реальных оснований всех выдвинутых положений и обобщений и сводящая открытия в области организационных связей и отношений, тенденции, закономерности, законы и принципы к единому началу.

Управляемая подсистема — это совокупность процессов организации производства, вспомогательных и обслуживающих процессов, выступающих в качестве объекта управления.

Управляющая подсистема — это совокупность взаимоувязанных методов управления, реализуемых людьми с помощью технических средств для обеспечения эффективного функционирования организации.

Приложение
к рабочей программе дисциплины
«Теория организации»

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление и направленность (профиль)
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Форма обучения
заочная

Находка 2020

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Теория организации

разработан в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301 (в действующей редакции))


Составитель(и):

Лехтянская Лариса Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин, Larisa.Lehtyanskaya@vvsu.ru

Утвержден на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Заведующий кафедрой (разработчика)



подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

1 Перечень формируемых компетенций

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

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Номер этапа |
|-----------------|--|-------------|
| 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 | 1 |
| ПК-2 | Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | 2 |

Компетенция считается сформированной на данном этапе (номер этапа таблица 1 ФОС) в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения

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»

| Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | | Критерии оценивания результатов обучения |
|--|--|--|
| Знает | Принципы развития и закономерности функционирования организации, подходы и требования к проектированию организационных структур и действий | Правильность ответов на поставленные вопросы |
| Умеет | Проектировать основные организационные структуры, оценивать эффективность принятия организационных решений | Правильность формулировки проблем, корректность выбора методов и инструментов решения задач |
| Владеет навыками и/или опытом деятельности. | Инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры | Правильное использование алгоритма выполнения действий, самостоятельность решения поставленных задач |

ПК-2 «Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры»

| Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | | Критерии оценивания результатов обучения |
|--|--|--|
| Владеет навыками и/или опытом деятельности. | Современным инструментарием управления человеческими ресурсами | Правильное использование алгоритма выполнения действий, самостоятельность решения поставленных задач |

Таблица заполняется в соответствии с разделом 2 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

| Контролируемые планируемые результаты обучения | | Контролируемые темы дисциплины | Наименование оценочного средства и представление его в ФОС | | |
|--|---------|--|--|--|------------------------|
| | | | текущий контроль | промежуточная аттестация | |
| ОПК-3 | Знания: | <p>принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий</p> | <p>Для ОФО: Тема 1 «Теория организации и ее место в системе научных знаний» Тема 2 «Сущность и природа организации» Тема 3 «Организация и управление» Тема 4 «Самоорганизация и самоуправление» Тема 5 «Типология организаций» Тема 6 «Жизненный цикл организации» Тема 7 «Законы и принципы организации» Тема 8 «Основы организационного дизайна» Тема 9 «Типы организационных структур»</p> <p>Для ЗФО: Тема 1 «Сущность и природа организации» Тема 2 «Законы и принципы организации»</p> | <p>Вопросы для устного собеседования (п.5.2)</p> | Итоговый тест (п. 5.1) |
| | Умения: | <p>проектировать основные организационные структуры, оценивать эффективность принятия организационных решений</p> | <p>Для ОФО: Тема 8 «Основы организационного дизайна» Тема 9 «Типы организационных структур»</p> <p>Для ЗФО: Тема 3 «Основы организационного дизайна и типы организационных структур»</p> | <p>Контрольные работы (п.5.3)</p> | |

| | | | | | |
|------|---------|---|--|---|--|
| | Навыки: | владения инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры, методами и подходами к развитию организации, организационного проектирования структур | Тема 10 «Подходы к выделению элементарной единицы организации» Тема 11 «Способы изменения структуры организации» Тема 12 «Основные способы организационного проектирования» Для ЗФО: Тема 4 «Способы изменения структуры организации» | Разноуровневые конкретные ситуации, в т.ч в ЭОС Moodle (п. 5.5) | |
| ПК-2 | Навыки: | владения современным инструментарием управления человеческими ресурсами | Для ОФО: Тема 3 «Организация и управление» Тема 4 «Самоорганизация и самоуправление» Тема 7 «Законы и принципы организации» Для ЗФО: Тема 1 «Сущность и природа организации» Тема 2 «Законы и принципы организации» | Разноуровневые конкретные ситуации, в т.ч в ЭОС Moodle (п. 5.5) | |

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

| Вид учебной деятельности | Собеседование | Разноуровневые задания | Контрольные работы | Темы 1-6 (для ЗФО темы 1,2) | Темы 7-12 (для ЗФО темы 3,4) | Итого |
|-----------------------------|---------------|------------------------|--------------------|-----------------------------|------------------------------|-------|
| Лекции (посещение) | | | | 8 | 8 | 16 |
| Практические занятия | 16 | 33 | 15 | | | 64 |
| Аттестационное тестирование | | | | 10 | 10 | 20 |
| Промежуточная аттестация | 16 | 33 | 15 | 18 | 18 | 100 |

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

| Сумма баллов по дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации | Характеристика качества сформированности компетенции |
|----------------------------|------------------------------------|---|
| от 91 до 100 | «отлично» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |

| | | |
|-------------|-----------------------|---|
| от 76 до 90 | «хорошо» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. |
| от 61 до 75 | «удовлетворительно» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. |
| от 41 до 60 | «неудовлетворительно» | У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков. |
| от 0 до 40 | «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков. |

5 Примерные оценочные средства

5.1 Пример тестовых заданий

1. Организация – сознательно координируемое социальное _____ с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения поставленной цели

2. Сущность процессного подхода состоит в том, что он

- 1) рассматривает организацию как открытую систему, состоящую из нескольких субъектов
- 2) концентрируется на том, что пригодность различных методов управления определяется временем
- 3) рассматривает управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций
- 4) рассматривает процессы организационного развития под влиянием факторов внешней среды

3. К основным принципам системного подхода не относят

- 1) целостность
- 2) иерархичность строения
- 3) результативность
- 4) структуризация

4. При функциональной департаментализации в организации создаются

- 1) филиалы в разных городах страны или региона
- 2) команды, объединяющие специалистов из всех отделов, которые получают полномочия по контролю над процессом создания продукта
- 3) отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам
- 4) временные целевые группы по продукту, проекту или территории, которые формируются из представителей различных частей организации

5. В матричной организации члены проектной (продуктовой) группы подчиняются

- 1) только руководителю проекта
- 2) только руководителю функционального отдела
- 3) как руководителю проекта, так и руководителю функционального подразделения
- 4) только руководителю предприятия.

Краткие методические указания. Для выполнения теста необходимо ознакомиться с содержанием презентаций (www.edu.vvsu.ru) и другими рекомендованными учебными материалами курса.

Критерии оценки

| № | Баллы | Описание |
|---|-------|---|
| 5 | 19-20 | Сформировавшееся систематическое знание принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |
| 4 | 16-18 | В целом сформировавшееся знание принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |
| 3 | 13-15 | Неполное знание принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |
| 2 | 9-12 | Фрагментарное знание принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |
| 1 | 0-8 | Отсутствие знания принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |

5.2 Пример вопросов для устного собеседования

1. Развитие представлений о формах организации и управления
2. Основные проблемы и методы анализа в теории организации
3. Понятие организации и ее параметры
4. Организационное развитие и жизненный цикл организации
5. Типология организаций
6. Виды и общие понятия хозяйственных организаций
7. Организация как система
8. Самоорганизация в природе и обществе
9. Зависимости, законы и закономерности в организации
10. Основные законы организации
11. Специфические законы организации
12. Принципы организации
13. Характеристика принципов организации
14. Структура и факторы среды организации
15. Цели и задачи организации как элементы ее внутренней среды
16. Характеристики и методы управления окружающей средой организации
17. Факторы проектирования организации
18. Элементы проектирования организации
19. Типы организаций
20. Организация как совокупность элементов.

Краткие методические указания. Для ответов на поставленные вопросы необходимо ознакомиться с содержанием презентаций (www.edu.vvsu.ru), учебного пособия и другими рекомендованными учебными материалами курса.

Критерии оценки

| № | Баллы | Описание |
|---|-------|---|
| 5 | 14-16 | Сформировавшееся систематическое знание принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |
| 4 | 12-15 | В целом сформировавшееся знание принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |
| 3 | 9-11 | Неполное знание принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |
| 2 | 6-8 | Фрагментарное знание принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |
| 1 | 0-5 | Отсутствие знания принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |

5.3 Пример контрольной работы

Вариант 1

- 1) В чем заключается особенность регламентации организационных отношений?
- 2) В каких случаях организацию следует рассматривать как статическую?
- 3) При каких условиях используется принцип приоритета субъекта управления над объектом, а при каких — принцип приоритета объекта управления над субъектом управления?
- 4) Как связаны между собой принципы рационализма и закон единства анализа и синтеза?

Вариант 2

- 1) Какие интересы и потребности человека и общества способствуют процессу формализации коммуникаций?
- 2) В каких случаях организацию следует рассматривать как динамическую?
- 3) В каких случаях эффективнее использовать принцип приоритета функций над структурами, а когда — принцип приоритета структур над функциями?
- 4) Что включают в себя принципы рационализма?

Краткие методические указания. Для подготовки к контрольной работе необходимо ознакомиться с содержанием презентаций (www.edu.vvsu.ru), учебников и другими рекомендованными учебными материалами по соответствующим темам курса.

Критерии оценки

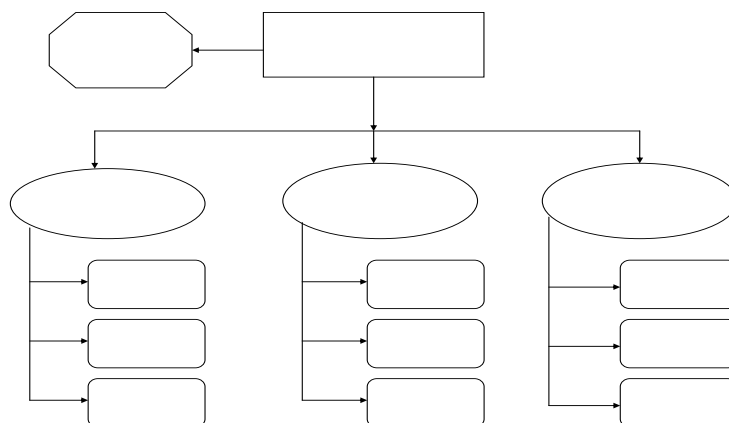
| № | Баллы | Описание |
|---|-------|---|
| 5 | 14-15 | Сформировавшееся систематическое знание принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |
| 4 | 12-13 | В целом сформировавшееся знание принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |

| | | |
|---|-------|--|
| 3 | 10-11 | Неполное знание принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |
| 2 | 6-9 | Фрагментарное знание принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |
| 1 | 0-5 | Отсутствие знания принципов развития и закономерностей функционирования организации, подходов и требований к проектированию организационных структур и действий |

5.4 Пример упражнения

Упражнение «Дивизиональная структура организации, ориентированная на различные виды продукции»

Задание: 1) заполните пропуски на рисунке; 2) приведите пример подобной структуры из зарубежной или отечественной практики.



Методические указания: Для выполнения упражнения следует изучить теоретические материалы по теме 9.

Критерии оценки

| № | Баллы | Описание |
|---|-------|--|
| 5 | 12-13 | Сформировавшееся систематическое умение проектировать основные организационные структуры, оценивать эффективность принятия организационных решений |
| 4 | 9-11 | В целом сформировавшееся умение проектировать основные организационные структуры, оценивать эффективность принятия организационных решений |
| 3 | 7-8 | Неполное умение проектировать основные организационные структуры, оценивать эффективность принятия организационных решений |
| 2 | 4-6 | Фрагментарное умение проектировать основные организационные структуры, оценивать эффективность принятия организационных решений |
| 1 | 0-3 | Отсутствие умения проектировать основные организационные структуры, оценивать эффективность принятия организационных решений |

5.5 Пример конкретной ситуации

В отделе работало семь человек: один начальник и шесть его подчиненных. Через некоторое время число выполняемых функций в отделе значительно увеличилось, объем работы также возрос. Руководство организации приняло решение об увеличении штатной численности отдела путем добавления одной должности заместителя начальника отдела и трех должностей рядовых работников.

Задания:

- нарисуйте схему организационной структуры отдела до увеличения штатной численности и определите диапазон контроля начальника отдела;
- нарисуйте схему организационной структуры отдела после увеличения штатной численности;
- определите диапазоны контроля начальника отдела и его заместителя, сравните полученные значения;
- нарисуйте схему организационной структуры отдела после увеличения штатной численности так, чтобы диапазон контроля начальника отдела был не больше диапазона контроля его заместителя.

Методические указания. Конкретная ситуация (КС) представляет собой описание действительных событий, имевших место в процессе ведения бизнеса в словах, цифрах и образах. Студенты должны изучить ситуацию и прийти к своему индивидуальному заключению, а после обсуждения КС в группе и в классе внести в нее необходимые изменения. Для корректного выполнения заданий необходимо ознакомиться с презентациями (www.edu.vvsu.ru), а также с основной и дополнительной литературой, электронными ресурсами по дисциплине.

Критерии оценки

| № | Баллы | Описание |
|---|-------|--|
| 5 | 19-20 | Сформировавшееся систематическое владения современным инструментарием управления человеческими ресурсами |
| 4 | 16-18 | В целом сформировавшееся владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами |
| 3 | 13-15 | Неполное владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами |
| 2 | 9-12 | Фрагментарное владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами |
| 1 | 0-8 | Отсутствие владения современным инструментарием управления человеческими ресурсами |

6 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация в форме экзамена. Экзамен предусматривает оценку теоретических знаний и практических умений и владений, полученных студентом в процессе изучения дисциплины. Теоретические знания оцениваются в форме тестирования в СИТО (п.5.1), устного собеседования (п.5.2) и контрольных работ (п.5.3). Примеры тестовых вопросов показаны в п. 5.1. Практические умения и владения оцениваются по выполнению упражнений и анализу конкретных ситуаций (п. 5.4, 5.5). Результирующая оценка складывается из всех баллов, набранных в процессе изучения дисциплины.