

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 11 от «16» июня 2017г.
Зав. кафедрой Беглова /Е.И.Беглова

Согласовано:
Председатель УМК института



_____/Н.Г.Вишневская

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации

Базовая часть

программа бакалавриата

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки:
«Антикризисное управление»

Квалификация
бакалавр

Разработчик (составитель):
Ст.преподаватель



Сафиуллина Е.А.

Для приема 2017 г.

Уфа 2017 г.

Составитель: старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга Сафиуллина Е.А.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры менеджмента и маркетинга протокол от «16» июня 2017г. № 11

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры (обновлен перечень основной учебной литературы), протокол № 10 от «06» июня 2018 г.

Заведующий кафедрой Беглова / Беглова Е.И.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры: обновлены программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные системы.

протокол № 5 от «14» января 2019 г.

Заведующий кафедрой Янгирова / Янгирова Е.И.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

| | |
|---|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы..... | 4 |
| 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы..... | 5 |
| 3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)..... | 5 |
| 4. Фонд оценочных средств по дисциплине | 10 |
| 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания..... | 10 |
| 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций..... | 14 |
| 4.3. Рейтинг-план дисциплины..... | 15 |
| 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | 24 |
| 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины..... | 24 |
| 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины | 25 |
| 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине | 26 |

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

| Результаты обучения | Формируемая компетенция (с указанием кода) | Примечание | |
|---------------------------------------|--|--|--|
| Знания | <p><u>1.Знать:</u> принципы развития и закономерности функционирования организации, роли, функции и задачи менеджера в современной организации, основные бизнес-процессы в организации, принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования, виды управленческих решений и методы их принятия</p> | <p>ОПК-2- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений</p> | |
| | <p><u>2.Знать:</u> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений и обеспечения их реализации</p> | <p>ОПК-3 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> | |
| Умения | <p><u>1.Уметь:</u> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по их эффективности.</p> | <p>ОПК-2 - способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений</p> | |
| | <p><u>2.Уметь:</u> анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; разрабатывать организационные и распорядительные документы</p> | <p>ОПК-3 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> | |
| Владения (навыки / опыт деятельности) | <p><u>Владеть:</u> методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль)</p> | <p>ОПК-2 - способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений</p> | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p><u>Владеть</u>: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.</p> | <p>ОПК-3 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> | |
|--|--|--|--|

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации» относится к базовой части.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Целью изучения дисциплины «Теория организации» является формирование у студентов понимания сущности организации, ее особенностей, структуры, функций, принципов и механизмов функционирования и развития, а также вооружение их арсеналом современных инструментов социального проектирования и методов совершенствования организаций различной природы.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Теория менеджмента», «Социология», «Психология», «Теория маркетинга».

Дисциплина «Теория организации» является необходимой для успешного прохождения практики и государственной итоговой аттестации.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Теория организации
на 3 семестр
очной формы обучения

| Вид работы | Объем дисциплины |
|--|-------------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов) | 4/144 |
| Учебных часов на контактную работу с преподавателем: | |
| лекций | 18 |
| практических/ семинарских | 36 |
| лабораторных | |
| других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем)ФКР | 1,2 |
| Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР) | 52,8 |
| Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль) | 36 |

Форма(ы) контроля:
Экзамен 3 семестр

| № п/п | Тема и содержание | Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах) | | | | Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка) | Задания по самостоятельной работе студентов | Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.) |
|-------|--|---|--------|----|----|--|--|--|
| | | ЛК | ПР/СЕМ | ЛР | СР | | | |
| 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | Модуль 1. Теория организации как наука | | | | | | | |
| 1. | Тема 1. Введение в теорию организации. Теория организации в системе наук. 1. Понятие, объект и предмет теории организации 2. Подходы, принципы и методы теории организации 3. Организация как система 4. Методы исследования в теории организации | 2 | 4 | | 5 | 1,3,7, | Вопросы по теме семинарского занятия, конспекты, доклады | Проверка вопросов для самостоятельной работы, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов, тестирование |
| 2. | Тема 2. Основные этапы развития, школы и концепции теории организации 1. Эволюция теорий эффективного управления организацией 2. Основные концепции теории организации 3. Этапы развития теории организации | 2 | 4 | | 4 | 1,5,6,7,8 | Вопросы по теме семинарского занятия, конспекты, доклады | Проверка вопросов для самостоятельной работы, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов |
| 3. | Тема 3. Типология организаций 1. Основные виды типологизации организаций 2. Виды организаций по формам собственности, характеру хозяйственной деятельности, | 2 | 4 | | 5 | 2,4,7 | Вопросы по теме семинарского занятия, конспекты, доклады | Проверка вопросов для самостоятельной работы, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|--|---|-----------|--|---|
| | ассоциативные организации. | | | | | | | |
| 4. | Тема 4. Организационные структуры. 1. Характеристики основных форм организационных структур 2. Департаментализация и децентрализация. 3. Современные тенденции развития организационных структур. | 2 | 2 | | 4 | 1,2,6,7 | Вопросы по теме семинарского занятия, конспекты, доклады | Проверка вопросов для самостоятельной работы, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов |
| 5. | Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации 1. Анализ внешней и внутренней среды организации 2. Рынок как внешняя среда организации | 2 | 2 | | 5 | 1,3,7, | Вопросы по теме семинарского занятия, конспекты, доклады | Проверка вопросов для самостоятельной работы, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов |
| 6. | Тема 6. Организационная культура 1. Основные характеристики организационной культуры 2. Типы и виды организационной культуры 3. Уровни организационной культуры. | 2 | 4 | | 5 | 1,5,6,7,8 | Вопросы по теме семинарского занятия, конспекты, доклады | Проверка вопросов для самостоятельной работы, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов |
| | Модуль 2. Управление и проектирование в организационных системах | | | | | | | |
| 7. | Тема 7. Социальная эволюция как управляемый процесс организационного “строительства”. 1. Концептуальные модели социальной эволюции. 2. Естественная, искусственная и смешанная “сборка” социальных организаций. | 2 | 2 | | 4 | 1,2,6,7 | Вопросы по теме семинарского занятия, конспекты, доклады | Проверка вопросов для самостоятельной работы, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов |
| 8. | Тема 8. Типичные недостатки существующих организаций | 1 | 4 | | 5 | 1,2,3 | Вопросы по теме семинарского | Проверка вопросов для самостоятельной |

| | | | | | | | | |
|-----|---|----|----|--|------|---------|--|---|
| | 1. Причины недостатков действующих организаций. 2. Недостатки естественных и искусственных организаций | | | | | | занятия, конспекты, доклады | работы, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов |
| 9. | Тема 9. Организационное проектирование 1. Роль и сущность организационного проектирования 2. Анализ и формирование организационных структур управления | 1 | 2 | | 5 | 1,2,4,8 | Вопросы по теме семинарского занятия, конспекты, доклады | Проверка вопросов для самостоятельной работы, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов |
| 10. | Тема 10. Управление организациями в условиях глобализации 1. Феномен глобализации. 2. Характеристики глобальной организации 3. Инновации и управление организационными изменениями. 4. Характеристики организаций будущего 5. Типы организаций будущего и их современные прообразы | 1 | 4 | | 5 | 1,2,3 | Вопросы по теме семинарского занятия, конспекты, доклады | Проверка вопросов для самостоятельной работы, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов |
| 11. | Тема 11. Особенности организационного поведения в кризисных ситуациях 1. Взаимодействие личности и организации в кризисной ситуации. 2. Особенности поведения личности в кризисной ситуации и их влияние на эффективность антикризисного управления. 3. Управление организационным поведением в системе антикризисного менеджмента | 1 | 4 | | 5,8 | 1,2,4,8 | Вопросы по теме семинарского занятия, конспекты, доклады | Проверка вопросов для самостоятельной работы, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов |
| | Всего часов: | 18 | 36 | | 52,8 | | | |

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ОПК-2- способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

| Этап (уровень) освоения компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | Критерии оценивания результатов обучения | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|--|---|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Первый этап (уровень) | Знать: принципы развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; основные бизнес-процессы в организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования | Отсутствие знаний о принципах развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; основные бизнес-процессы в организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования | Фрагментарные представления о принципах развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; основные бизнес-процессы в организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования | Неполные представления о принципах развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; основные бизнес-процессы в организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о принципах развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; основные бизнес-процессы в организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования | Сформированные систематические представления о принципах развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; основные бизнес-процессы в организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования |
| Второй этап (уровень) | Уметь: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю | Отсутствие умений ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных | Фрагментарные умения ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных | В целом успешное, но не систематическое использование умений ставить цели и формулировать задачи, связанные с | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование умений ставить цели и формулировать | Сформированное умение использовать умения ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией |

| | | | | | | |
|-----------------------|---|--|---|--|--|---|
| | среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию | функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию | функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию | реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию | задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию | профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию |
| Третий этап (уровень) | Владеть: методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. | Отсутствие владения методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. | Фрагментарное владение методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. | В целом успешное, но не систематическое применение методов реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. | Успешное и систематическое применение методов реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. |

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

| Этап (уровень) освоения компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | Критерии оценивания результатов обучения | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Первый этап (уровень) | Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами. | Отсутствие знаний об основных теориях и концепциях взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами. | Фрагментарные представления об основных теориях и концепциях взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами. | Неполные представления о основных теориях и концепциях взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами. | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных теориях и концепциях взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами. | Сформированные систематические представления об основных теориях и концепциях взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами. |
| Второй этап (уровень) | Уметь: анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач | Отсутствие умений анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач | Фрагментарные умения анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач | В целом успешное, но не систематическое использование умений анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное взаимодействие для решения | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в умении анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное взаимодействие для решения | Сформированное умение анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач |

| | | | | | | |
|--------------------------|---|--|---|--|--|---|
| | | | | управленческих задач | управленческих задач | |
| Третий этап (уровень) | Владеть: методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. | Отсутствие владения методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. | Фрагментарное владение методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. | В целом успешное, но не систематическое применение методов реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. | Успешное и систематическое применение методов реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. |

Показатели сформированности компетенции:

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины).

Шкалы оценивания:

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 баллов – «отлично»

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

| Этапы освоения | Результаты обучения | Компетенция | Оценочное средство |
|--------------------------------|---|--------------|--|
| 1-й этап Знания | <u>1.Знать:</u> принципы развития и закономерности функционирования организации, роли, функции и задачи менеджера в современной организации, основные бизнес-процессы в организации, принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования, виды управленческих решений и методы их принятия | ОПК-2 | Устный опрос (вопросы для самоконтроля), экзаменационные вопросы |
| | <u>2.Знать:</u> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений и обеспечения их реализации; | ОПК-3 | Устный опрос (вопросы для самоконтроля), экзаменационные вопросы |
| 2-й этап Умения | <u>1.Уметь:</u> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по их эффективности. | ОПК-2 | Устный опрос (вопросы для самоконтроля), тест |
| | <u>2.Уметь:</u> анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; разрабатывать организационные и распорядительные документы | ОПК-3 | Устный опрос (вопросы для самоконтроля), тест |
| 3-й этап Владения (навыки / | <u>Владеть:</u> методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) | ОПК-2 | Вопросы для самостоятельной работы, тест; кейс-задания |

| | | | |
|--------------------|---|--------------|--|
| опыт деятельности) | | | |
| | <u>Владеть:</u> современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. | ОПК-3 | Вопросы для самостоятельной работы, тест, кейс-задания |

4.3. Рейтинг-план дисциплины

Теория организации

38.03.02 Менеджмент, профиль «Антикризисное управление»

курс 2 , семестр 3

| Виды учебной деятельности студентов | Балл за конкретное задание | Число заданий за семестр | Баллы | |
|---|----------------------------|--------------------------|-------------|--------------|
| | | | Минимальный | Максимальный |
| Модуль 1 Теория организации как наука | | | | |
| Текущий контроль | | | | 20 |
| 1. Доклады, устный опрос | 4 | 2 | 0 | 8 |
| 2. Обсуждение ситуационных задач | 4 | 3 | 0 | 12 |
| Рубежный контроль | | | | 15 |
| 1. Тестирование | 15 | 1 | 0 | 15 |
| Модуль 2. Управление и проектирование в организационных системах | | | | |
| Текущий контроль | | | | 20 |
| 1. Доклады, устный опрос | 4 | 2 | 0 | 8 |
| 2. Обсуждение ситуационных задач | 4 | 3 | 0 | 12 |
| Рубежный контроль | | | | 15 |
| 1. Тестирование | 15 | 1 | 0 | 15 |
| ПОСЕЩАЕМОСТЬ (БАЛЛЫ ВЫЧИТАЮТСЯ ИЗ ОБЩЕЙ СУММЫ НАБРАННЫХ БАЛЛОВ) | | | | |
| 1.Посещение лекционных занятий | | | 0 | - 6 |
| 2.Посещение практических занятий | | | 0 | - 10 |
| Поощрительные баллы | | | | |
| 1. Публикация статей | 10 | 1 | 0 | 0 |
| Итоговый контроль: экзамен | | | | 30 |
| ИТОГО | | | | 110 |

Перечень вопросов для экзамена:

1. Объект, предмет и методы теории организации
2. Функции теории организации
3. Место теории организации в системе научных знаний
4. Основные этапы развития, школы и концепции теории организации
5. Определение понятия «принцип». Классификация принципов организации
6. Общие принципы организации и их характеристика
7. Частные и ситуационные принципы организации
8. Принципы статической и динамической организации
9. Принципы рационализации
10. Жизненный цикл организации и его модели
11. Этапы жизненного цикла организации и причины его спада

12. Хозяйственные организации: понятие и классификация (Виды организаций по формам собственности, характеру хозяйственной деятельности)
13. Основные единичные организационные формы организаций
14. Основные групповые организационные формы организаций
15. Содержание и элементы процесса организации
16. Система управления организацией (Субъекты осуществления управленческой деятельности)
17. Основные характеристики управленческой информации
18. Организационные структуры
19. Характеристики основных форм организационных структур
20. Департаментализация и децентрализация.
21. Современные тенденции развития организационных структур
22. Внутренняя среда организации
23. Внешняя среда организации
24. Концепция жизненного цикла организации
25. Понятия «зависимость», «закон», «закономерность» как общенаучные категории
26. Законы организации и их классификация
27. Общие и частные законы организации
28. Взаимосвязь законов и степень их влияния
29. Понятие, основные характеристики и свойства организационной культуры
30. Функции организационной культуры
31. Типы организационной культуры
32. Система методов поддержания культуры организации
33. Изменение организационной культуры
34. Современные информационные технологии организационной культуры
35. Понятие и значение коммуникаций в организации. Коммуникационный процесс
36. Типы коммуникаций
37. Формы и методы коммуникации
38. Направления коммуникаций. Элементы коммуникации
39. Коммуникативные сети
40. Повышение эффективности организационной коммуникации
41. Социальная система: основные компоненты и уровни
42. Социальная организация: основные подходы к понятию и классификации
43. Организационные отношения, их типология и схемы
44. Классификация социальных организаций по правовому статусу
45. Формальные и неформальные организации
46. Эволюция социально-экономических систем
47. Типичные недостатки существующих организаций и их причины
48. Факторы и этапы проектирования организации
49. Механистический и органический подходы проектирования организационных структур
50. Методы проектирования организационных структур и оценка их эффективности
51. Управление организациями в условиях глобализации
52. Характеристики глобальной организации
53. Инновации и управление организационными изменениями
54. Перспективы развития организации
55. Характеристики организаций будущего
56. Типы организаций будущего и их современные прообразы

Образец экзаменационного билета:

| | |
|--|---|
| Башкирский государственный университет | Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент» |
| Институт экономики, финансов и бизнеса Кафедра менеджмента и маркетинга | Профиль «Антикризисное управление» Дисциплина «Теория организации» |

Экзаменационный билет № 1

1. Методы проектирования организационных структур и оценка их эффективности
2. Жизненный цикл организации и его модели

Зав. кафедрой

Е.И. Беглова

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- отлично – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- хорошо – от 60 до 79 баллов;
- удовлетворительно – от 45 до 59 баллов;
- неудовлетворительно – менее 45 баллов.

Критерии оценки (в баллах):

- **25-30 баллов** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы.

- **17-24 баллов** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности.

- **10-16 баллов** выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос.

- **1-10 баллов** выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Вопросы для самостоятельной работы, самоконтроля, устного опроса

1. Теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин. Соотношение теории организаций и теории управления.
2. Связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой
2. Основные подходы к определению понятия организации.
3. Организация как процесс упорядочения поведения активных социальных объектов
4. Организация как социальная система. Специфические черты организации как социальной системы.
5. Различные трактовки организации как социальной системы: модели организации

как искусственной и естественной системы, признаки каждой модели.

6. Условия возникновения и развития организации.
7. Различные подходы к формированию типологии организаций
8. Различные подходы к определению организационной структуры. Принципы формирования и параметры измерения организационной структуры.
9. Разделение труда: горизонтальная и вертикальная дифференциация. Проблема границ контроля. Централизация и децентрализация.
10. Формализация. Формальные и неформальные организационные структуры.
11. Основные типы организационных структур. Линейно-функциональные структуры. Дивизиональные структуры. Проектные и матричные структуры.
12. Контекстуальный подход: ситуационные переменные.
13. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция «управления по целям» П.Друкера.
14. Стратегия организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция А.Чендлера
15. Технология как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция Вудворт. Концепция Томпсона.
16. Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Исследования Астонской группы.
17. Тип персонала как фактор, влияющий на выбор структуры. Работы представителей классической школы и школы человеческих отношений, определяющие взаимосвязь типа персонала и структуры организации.
18. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.
19. Проектный подход: организационный дизайн. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга и ее значение для развития теории организаций.
20. Власть и делегирование полномочий. Лидерство и руководство.
21. Процесс принятия решений в организациях.
22. Организационные коммуникации.
23. Понятие внешней среды, ее основные характеристики и параметры измерения .
24. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы.
25. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость. Стратегии приспособления организации к внешней среде.
26. Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши. Выживание организации.
27. Понятие организационных изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений.
28. Различные подходы к понятию организационного развития. Фокусная и популяционная перспектива организационного развития.
29. Теория жизненных циклов организации.
30. Возможности оценки эффективности организационных изменений.

Описание методики оценивания:

Критерии оценки (в баллах)

| Критерии оценивания | Количество баллов |
|---|-------------------|
| Полное верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины | 4 |

| | |
|--|---|
| Полное верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины, но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна - две неточности при освещении основного содержания ответа; | 3 |
| Достаточно верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины, но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна - две неточности при освещении основного содержания ответа; допущены ошибки или более двух неточностей при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, легко исправленные по замечанию преподавателя. | 2 |
| Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала, определенного учебной программой дисциплины. | 1 |
| Вопрос не раскрыт | 0 |

Тестовые задания

Пример заданий для тестового контроля уровня усвоения учебного материала

1. Теория организации изначально носила название:

- а) тектоника;
- б) тектология;
- в) технология;
- г) логика.

2. Организацию характеризует:

- а) универсальность методов;
- б) разрозненность частей;
- в) упорядоченность частей;
- г) стабильность.

3. Совокупность параметров системы, определяющих поведение системы, называется:

- а) состояние системы;
- б) свойства системы;
- в) поведение системы;
- г) событие системы.

4. Если стоит задача не только выделить систему из окружающей среды и исследовать ее поведение, но и понять ее внутреннее строение, то необходимо:

- а) выполнить относительно независимые функции, направленные на достижение общей цели системы;
- б) вычленение совокупности элементов;
- в) изучать структуру системы;
- г) все перечисленное верно.

5. Неопределенность в системе связана с:

- а) недостатком информации;
- б) субъективной ограниченностью знаний;
- в) масштабностью задач;
- г) объективной невозможностью описания объекта сейчас.

6. Как назвать организации, если поведение их определяется заданной системой ценностей?

- а) ценностно-ориентированные организации;
- б) паразитические организации;

- в) целенаправленные организации;
- г) целеустремленные организации.

7. Если в качестве ценности для человека главным приоритетом выступает риск, выигрыш и потребность изменить окружающую среду, то какой системе ценностей он отдает предпочтение?

- а) профессиональной;
- б) гуманистической;
- в) технократической;
- г) материалистической.

8. Узаконенная система норм, правил, принципов деятельности, стандартов поведения членов организации является главным признаком:

- а) социальной общности;
- б) неформальной организации;
- в) бюрократической организации;
- г) формальной организации.

9. Нарушение иерархии, преобладание горизонтальных коммуникаций и неформальных связей следует отнести к:

- а) целям организации;
- б) свойствам организации;
- в) функции организации;
- г) методам организации.

10. В случае, когда организация представляется как динамическая система со своими входами и выходами, то организация рассматривается как:

- а) совокупность различных потоков работ — бизнес-процессов;
- б) обьективированная структура;
- в) органическая организация.

11. основоположником школы научного управления является:

- а) Г. Гантт;
- б) Х. Эмерсон;
- в) Ф. Тейлор;
- г) Ф. Гилбретт.

12. Согласно бюрократической теории организации М. Вебера, каждое официальное лицо в организации должно вести дела:

- а) персонифицированно;
- б) безлично и формально;
- в) творчески;
- г) инициативно.

13. В тектологии А.А. Богданова регулирующий механизм в организации представляет собой:

- а) механизм субординации;
- б) подбор сочетания элементов;
- в) отношения координации;
- г) все варианты верны.

14. В теории административного поведения Г. Саймона цепочки «средства-цели» включают следующие действия:

- а) выбор общей цели и нахождение оптимальных средств из существующих альтернатив ее достижения;
- б) поощрение индивидуальной свободы и инициативы;

- в) предоставление исполнителям необходимых ресурсов;
- г) усиление мотивации исполнителей.

15. В теории организационного потенциала И. Ансоффа главная задача руководства фирмы – это:

- а) решение тактических проблем в условиях стабильной внешней среды;
- б) решение стратегических проблем при стабильной внешней среде
- в) решение тактических проблем в условиях изменяющейся внешней среды;
- г) решение стратегических проблем при изменяющейся внешней среде.

16. Руководителей с подчиненными связывают полномочия:

- а) функциональные;
- б) аппаратные;
- в) линейные;
- г) делегированные.

17. Матричная структура управления:

- а) структура управления проектами, основанная на выделении самостоятельного юридического лица;
- б) структура управления проектами, основанная на обособлении проектной группы от начала до конца проекта;
- в) структура управления проектами, основанная на обособлении проектной группы и привлечении необходимых специалистов на временной основе;
- г) верный вариант отсутствует.

18. Организационная система – это:

- а) сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции;
- б) единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности;
- в) коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием;
- г) система, состоящая из субъектов и объектов управления и функционирующая на основе субординации.

19. Хозяйственные организации – это:

- а) группы людей, объединившихся между собой на основе взаимной симпатии и привязанности;
- б) союзы, партии, группы, сформированные по интересам;
- в) семья, неформальные группы;
- г) организации, специализирующиеся на производстве товаров, работ, услуг или информации.

20. Ассоциативные организации – это:

- а) потребительские кооперативы;
- б) производственные комбинаты, тресты, концерны;
- в) религиозные организации;
- г) семья, неформальные группы.

21. Формальные организации – это:

- а) зарегистрированные в установленном порядке организации;

- б) организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли;
- в) группа людей внутри организации, объединенная общими интересами и стремящихся к достижению единой цели;
- г) группа людей внутри организации, объединенных личными симпатиями и привязанностью.

22. Управление организацией – это:

- а) выдача четких распоряжений и приказов непосредственным исполнителям задания;
- б) обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общей цели;
- в) неукоснительное выполнение исполнителями приказов и распоряжений вышестоящих начальников;
- г) верный вариант отсутствует.

23. Стадии ранней зрелости организации свойственны:

- а) координация стабильность, контроль;
- б) экспансия, дифференциация, диверсификация;
- в) замедление темпов роста;
- г) управление деятельным и профессионально подготовленным руководителем.

24. Структуры организаций отличаются друг от друга:

- а) сложностью, соотношением централизации и децентрализации, степенью формализации;
- б) размерами, сложностью, формализацией;
- в) соотношением централизации и децентрализации, количеством элементов, сложностью;
- г) размерами, соотношением централизации и децентрализации, количеством элементов.

25. Общественные организации:

- а) построены на основе личных симпатий, общих интересов;
- б) представляют собой союзы индивидуальных участников, объединенных социально значимой целью;
- в) основаны на коммерческой идее с целью получения прибыли;
- г) верный вариант отсутствует.

Критерии оценивания тестовых заданий

| Процент правильных ответов | Количество баллов |
|----------------------------|-------------------|
| 90-100 % | 12-15 |
| 80-89% | 8-11 |
| 71-80% | 5-7 |
| 61-70% | 3-4 |
| менее 50% | 2 |

Примеры ситуационных задач (кейс)

Сеть магазинов Levi's Store (OLS) существует в Москве уже несколько лет. Ассортимент магазинов составляет продукция всемирно известной фирмы «Levi Strauss». За указанное время фирма «Сантан», которая является владельцем этой сети магазинов, добилась достаточно устойчивого положения на рынке и решила увеличить количество торговых точек. Было запланировано открытие двух новых магазинов. В связи с этим был произведен расширенный набор персонала на должности продавцов-консультантов. Отбор проходил в два этапа, отсеб составил около 70- 75%. Несмотря на такой строгий контроль, всегда существует возможность появления в коллективе фирмы человека случайного, либо не

подходящего для работы в сфере обслуживания, либо не разделяющего основных принципов внутрифирменного общения. Задача по выявлению таких людей ложится на плечи непосредственного руководителя, т. е. управляющего магазином. Именно он должен определить, удовлетворяет ли данный работник производственным и корпоративным требованиям. Причем чем скорее он это сделает, тем лучше, так как фирме не придется затрачивать средства на обучение и вовлечение в коллектив нового работника. Прошедшие отбор кандидаты распределились непосредственно по магазинам. Ежедневно в OLS направлялись группы новичков в количестве 2-3 человек. Они получали первоначальное представление об ассортименте, правилах торговли и поведения в коллективе, а затем поступали непосредственно в распоряжение старшего по смене и начинали постепенно включаться в процесс обслуживания клиентов. За деятельностью вновь прибывших велось тщательное наблюдение, в ходе которого выявлялось, соответствуют ли они требованиям, предъявляемым фирмой к своим сотрудникам. В результате принималось решение о дальнейшей судьбе кандидата.

В составе одной из групп в магазин поступила Светлана Петровская. С самого начала эта кандидатура вызвала у управляющего OLS Сергея Королева некоторые чисто интуитивные сомнения. Сергей работал управляющим уже 2 года, до этого прошел традиционный для OLS путь от продавца-консультанта до старшего по смене, поэтому ему была хорошо известна специфика работы своих подчиненных, и он практически с первой минуты знакомства мог определить, подходит ли данный человек фирме или нет. Тем не менее, несмотря на первое впечатление, он решил присмотреться к Петровской. К тому же его интересовало мнение коллектива OLS о новой сотруднице, а для того, чтобы оно сформировалось, нужно определенное время. Сергей не создавал барьеров при общении с подчиненными. Итак, новая сотрудница начала свою деятельность в качестве продавца-консультанта. Она показала себя способной к обучению, адекватно воспринимала необходимую информацию, выполняла приказы руководства и в целом неплохо зарекомендовала себя. Однако положение вскоре изменилось. По прошествии нескольких дней выяснились некоторые странности в поведении Светланы. Девушка страдала излишней обидчивостью, отсутствием чувства юмора в обычном понимании и, вместе с тем, обладала способностью шутить так, что ее шутки были больше похожи на упреки. К тому же ее внешний вид оставлял желать лучшего: она не отличалась опрятностью и аккуратностью. При работе с клиентами она выглядела так, словно ждала, что ее вот-вот кто-нибудь ударит. Вместе с тем, она стремилась им услужить, видимо, ради того, чтобы избежать возможных упреков. Однако ее жалостливый вид вызывал у некоторых клиентов не желание ее поддержать, а совсем наоборот - поиздеваться и пошутить над ней. Самое главное состояло в том, что она этого даже не понимала. Таким образом, ее появление в торговом зале отнюдь не помогало формированию у покупателей правильного мнения о фирме. Отношения с коллективом у Светланы тоже не сложились, хотя все сотрудники OLS были с ней доброжелательны и терпимы к ее странностям. Коллектив состоял в основном из молодежи, отличался энтузиазмом, сплоченностью и совместимостью. Последнее было особенно важно, некоторые сотрудники даже были уволены во время прохождения испытательного срока по причине несовместимости с коллективом. Светлана никогда не принимала участия в дружеских вечеринках, хотя объективных причин для отказа у нее не было. К тому же, если с клиентами она была вежлива, то с коллегами - наоборот. Однако, несмотря на все уже перечисленные странности, Сергей пока не принимал решения относительно Петровской, хотя прошло почти 3 недели. Ему казалось, что стоит с ней немного поработать - и все встанет на свои места. Коллективу было обидно за «лицо» своей фирмы. Коллеги ждали от управляющего конкретного решения, а он медлил.

Задание. Проанализируйте ситуацию и дайте ответы на следующие вопросы:

1. Можно ли назвать коллектив данного магазина эффективным?
2. Какой стиль руководства преобладает в деятельности Сергея Королева?
3. Существует ли у коллектива OLS деловое кредо?

4. На каком уровне осознания управленческой позиции руководителя находится Сергей Королев?
5. Как, на Ваш взгляд, должен поступить управляющий в данной ситуации? Почему он не учитывает требования коллектива? Не вступает ли его поведение в противоречие с присущим ему стилем управления?
6. Как проявляется сплоченность коллектива в ситуации с новой сотрудницей?
7. Какие факторы определяют имидж этой фирмы?
8. Что должно сделать руководство для усиления имиджа фирмы?

Критерии оценивания кейса

| Критерии | Количество баллов |
|--|-------------------|
| Полнота ответа с использованием всей информации из описания ситуации | 1 |
| Обоснованность | 1 |
| Умение оперировать терминами и понятиями | 1 |
| Представленность нескольких точек зрения на проблему | 1 |
| Итого | Max 4 |

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Демчук, О.Н. Теория организации: учебное пособие / О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова. - 3-е изд., стер. - Москва: Издательство «Флинта», 2017. - 262 с. - ISBN 978-5-9765-0699-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=54544>.
2. Теория организации: учебное пособие / сост. Т.И. Сахнюк; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет. - Ставрополь: Агрус, 2013. - 100 с. - Библиогр. в кн.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277447>
3. Теория организации: практикум / авт.-сост. О.Н. Тараненко, Н.В. Боровикова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «СевероКавказский федеральный университет». - Ставрополь: СКФУ, 2015. - 157 с.: ил. - Библиогр. в кн.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457761>
3. Ружанская, Л.С. Теория организации: учебное пособие / Л.С. Ружанская, А.А. Яшин, Ю.В. Солдатова; под общ. ред. Л.С. Ружанской. - 3-е изд., стер. - Москва: Издательство «Флинта», 2017. - 201 с.: табл., схем. ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-2671-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=482312>
4. Яськов, Е.Ф. Теория организации: учебное пособие / Е.Ф. Яськов. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 271 с. - ISBN 978-5-238-01776-1; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436866>

Дополнительная литература:

5. Баранников, А.Ф. Теория организации: учебник / А.Ф. Баранников. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 700 с. - Библиогр.: с. 626-629. - ISBN 5-238-00695-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114553>
6. Долгов, А.И. Теория организации: учебное пособие / А.И. Долгов. - 4-е изд., стереотип. - Москва: Издательство «Флинта», 2016. - 114 с. - (Экономика и управление). - ISBN 978-5-9765-0106-5; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83139>
7. Устинов, А.Н. Теория организации: учебно-практическое пособие / А.Н. Устинов, В.А. Селезнев. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Евразийский открытый институт, 2009. - 207 с. - ISBN 978-5-374-00186-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90782>
8. Теория организации. Организация производства: интегрированное учебное пособие / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков и др.; под общ. ред. А.П. Агаркова. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 271 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01583-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454150>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

| № | Наименование Интернет-ресурса | Ссылка (URL) на Интернет ресурс |
|----|--|--|
| 1. | Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации | www.gks.ru |
| 2. | Справочная правовая система «КонсультантПлюс» | www.consultant.ru |
| 3. | Управление проектами | www.projectmanagement.ru |
| 4. | Официальный сайт Правительства Российской Федерации | www.government.ru |
| 5. | Официальный сайт Федеральной налоговой службы | www.nalog.ru |
| 6. | Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации | www.minfin.ru |
| 7. | Административно-управленческий портал (для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий) | www.aup.ru |
| 8. | Официальный сайт информационного агентства Cbonds | www.cbonds.ru |
| 9. | Интернет-сервер «АКДИ Экономика и жизнь» | www.akdi.ru |

Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

- База данных периодических изданий на платформе EastView: «Вестники Московского университета», «Издания по общественным и гуманитарным наукам» - <https://dlib.eastview.com/>
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://window.edu.ru>
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
- Справочно-правовая система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru/>
- Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>

| | |
|--|---|
| <p>аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).</p> <p>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций: лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 114 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).</p> <p>4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 114 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус),</p> | <p>учебная мебель, доска, телевизор led tcl.</p> <p>аудитория № 209: учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 210: учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 212: учебная мебель, доска, проектор infocus.</p> <p>аудитория № 213: учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio.</p> <p>аудитория № 218: учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор infocus.</p> <p>аудитория № 220: учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 221 учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 222 учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 301 учебная мебель, экран на штативе, проектор aser.</p> <p>аудитория № 302 учебная мебель, персональный компьютер в комплекте hp, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок игu.</p> <p>аудитория № 305 учебная мебель, доска, проектор infocus.</p> <p>аудитория № 307 учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 308 учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 309 учебная мебель, доска.</p> <p>лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а учебная мебель, доска, персональный компьютер lenovo thinkcentre – 16 шт.</p> <p>лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в учебная мебель, доска, персональный компьютер в комплекте № 1 игu corp 510 – 14 шт.</p> <p>аудитория № 312 учебная мебель, доска.</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| <p>аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).</p> <p>5. помещения для самостоятельной работы: аудитория № 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</p> <p>6. помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: аудитория № 115 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), 118 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4)</p> | |
|--|--|

*Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.