

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
(Финуниверситет)

Тульский филиал Финуниверситета

Кафедра «Экономика и менеджмент»

УТВЕРЖДАЮ



Директор филиала

Г. В. Кузнецов

25 мая 2022 г.

С. В. Городничев

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.03.02 – Менеджмент, образовательная программа «Управление бизнесом»,
профиль «Менеджмент и управление бизнесом», образовательная про-
грамма «Финансовый менеджмент», профиль «Финансовый менеджмент»

*Рекомендовано Ученым советом Тульского филиала Финуниверситета
(протокол от 24 мая 2022 г. № 55)*

*Одобрено заседанием кафедры «Экономика и менеджмент»
(протокол от 21 мая 2022 г. № 10)*

Тула 2022

Содержание

1 Наименование дисциплины.....	3
2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	Ошибка! Закладка не определена.
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
4 Объём дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекционной, семинарской) работы обучающихся в семестре.	4
5 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	4
5.1. Содержание дисциплины.....	4
5.2 Учебно-тематический план	8
5.3. Содержание семинаров, практических занятий	11
6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	Ошибка! Закладка не определена.
6.1. Формы внеаудиторной самостоятельной работы....	Ошибка! Закладка не определена.
6.2 Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы.....	16
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	23
7.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения образовательной программы.....	Ошибка! Закладка не определена.
7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания ..	Ошибка! Закладка не определена.
7.3 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний.....	Ошибка! Закладка не определена.
7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений, характеризующих этапы формирования компетенций.....	Ошибка! Закладка не определена.
8.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины:	30
9.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	31
10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	31
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем.....	33
11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:.....	Ошибка! Закладка не определена.
11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	Ошибка! Закладка не определена.
11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации.....	Ошибка! Закладка не определена.
12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	Ошибка! Закладка не определена.

1 Наименование дисциплины

Теория организации и управление изменениями

2 Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения ² , умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПKN-7	Способность выявлять и реализовывать рыночные возможности, а также владеть навыками бизнес-планирования (ПKN-7)	1. Анализирует источники и выявляет предпринимательские возможности в условиях изменения внешней среды. 2. Владеет навыками реализации бизнес-идеи и формирования бизнес-моделей. 3. Владеет методами анализа и расчета экономических и финансовых показателей и формирования бизнес-плана.	<i>Знать</i> структуру внешней среды (микро- и макро). <i>Уметь</i> оценивать предпринимательские в условиях изменения внешней среды возможности. <i>Знать</i> технологии деловых бизнес-моделей в управлении рыночной деятельностью организации. <i>Уметь</i> использовать бизнес-идеи для формирования бизнес-моделей. <i>Знать</i> технологии методик анализа и расчета экономических и финансовых показателей бизнес-планирования. <i>Уметь</i> использовать бизнес-идеи для формирования бизнес-плана..
ПKN-9	Способность анализировать бизнес-процессы, а также участвовать в управлении проектами и, включая проекты внедрения инноваций, организационных изменений и реорганизации бизнес-процессов (ПKN-9)	1. Использует навыки анализа и реорганизации бизнес-процессов компании. 2. Использует проектные методы управления при проведении реинжиниринга. 3. Проводит анализ бизнес-процессов с целью внедрения инноваций и проведения организационных изменений.	<i>Знать</i> организацию и технологию бизнес-процессов компании. <i>Уметь</i> оценивать реорганизацию бизнес-процессов в компании. <i>Знать</i> технологии проектные методы управления деятельностью организации. <i>Уметь</i> использовать проектные методы управления при проведении реинжиниринга. <i>Знать</i> технологии бизнес-процессов. <i>Уметь</i> использовать проектные методы управления при внедрении инноваций и проведения организационных изменений.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации и управление изменениями» относится к циклу общепрофессиональных дисциплин.

4 Объём дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекционной, семинарской) работы обучающихся в семестре.

Таблица 1 Для профиля МиУБ

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 3 (в часах)	Семестр 4 (в часах)
Общая трудоёмкость дисциплины	6/216	108	108
Аудиторные занятия	100	50	50
<i>Лекции</i>	34	16	16
<i>Семинары, практические занятия, в т.ч.</i>	68	34	34
Самостоятельная работа	128	128	128
Вид промежуточной аттестации	<i>Контрольная работа, Зачет, экзамен</i>	<i>Контрольная работа, зачет</i>	<i>Контрольная работа, экзамен</i>

Таблица 1 Для профиля ФМ

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 3 (в часах)	Семестр 4 (в часах)
Общая трудоёмкость дисциплины	6/216	108	108
Аудиторные занятия	68	34	34
<i>Лекции</i>	32	16	16
<i>Семинары, практические занятия, в т.ч.</i>	36	18	18
Самостоятельная работа	148	74	74
Вид промежуточной аттестации	<i>Контрольная работа, Зачет, экзамен</i>	<i>Контрольная работа, зачет</i>	<i>Контрольная работа, экзамен</i>

5 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Раздел 1. Природа организаций

Тема 1. Теория организации и организационное поведение: предмет, место в системе научных знаний. Историческая ретроспектива.

Понятие, сущность теории организации как науки об основных закономерностях жизнедеятельности организации. Основная задача теории организации. Организация как объект теории организации. Предмет теории организации. Методы теории организации: исторический, содержательный, структурный, коммуникационный, прогнозный, комплексный.

Место теории организации в системе научных знаний: социология, как основа самостоятельного развития теории организации; взаимосвязь науки об организации с психологией, социальной психологией, антропологией, экономической теорией, юриспруденцией. Роль современных информационных систем в становлении и развитии теории организации.

Становление организационного поведения как научной дисциплины.

Методологические особенности организационного поведения.

Понятийная структура. Природа поведения. Природа человека. Природа организации. Система организационного поведения.

Историческая ретроспектива: научная организация труда, административная теория организации и управления, неоклассическая теория организации, новый количественный подход.

Тема 2. Организация как система и как процесс. Законы и принципы организации. Жизненный цикл организации.

Понятие, сущность и цели организации. Основные черты и особенности организации: комплексность, формализация, соотношение централизации и децентрализации. Общие для всех сложных организационных образований характеристики: ресурсы, зависимость от внешней среды (организации как открытые и закрытые системы), горизонтальное разделение труда, подразделения, вертикальное разделение труда, необходимость управления.

Взаимосвязь организации и окружающей ее среды. Среда организации - как совокупность факторов и сил, которые оказывают непосредственное и опосредованное влияние на ее функционирование и действуют за ее пределами.

Основные факторы внешней среды, их влияние на условия и результаты деятельности компании. Факторы прямого и косвенного воздействия. Факторы среды прямого воздействия: потребители, поставщики, конкуренты, контактные аудитории. Факторы среды косвенного воздействия: государственно-политические, экономические, социально-демографические, международные, научно-технологические, правовые.

Основные характеристики факторов внешней среды: взаимосвязанность, сложность, подвижность, неопределенность. Неопределенность окружающей среды: простая - сложная окружающая среда, стабильная - нестабильная окружающая среда. Модель М. Портера.

Принципы построения и существования организаций. Структурнофункциональные принципы организации: единоначалие, принцип объема контроля, исключение работ, принцип вертикальной иерархии, принцип приоритета согласования целей, принцип баланса полномочий, эмоциональной нейтральности. Принципы А. Файоля.

Организация как процесс. Классификация процессов, протекающих в организациях: основные и вспомогательные, организуемые и самоорганизуемые, управляемые и неуправляемые, регулярные и эпизодические, наблюдаемые и латентные, закономерные и случайные, детерминированные или стохастические.

Основные бизнес-процессы (функции) современной коммерческой организации. Маркетинг: основное содержание и эволюция маркетинга, обобщенная схема маркетинговой деятельности организации (система маркетинговой информации, система планирования маркетинга, система организации службы маркетинга, система маркетингового контроля), выбор фирмой концепции маркетинговой деятельности, концепция социально - этического маркетинга. Производство и научно - техническое развитие: обобщенная схема операционной системы, классификация операционных систем. Материально - техническое обеспечение: комплектование запасов, обобщенная схема организации материально - технического снабжения, методы выбора поставщиков. Финансовое хозяйство и учет: задачи и функции финансовых служб, принципы организации финансов, финансовый менеджмент, как организация управления финансовыми потоками.

Реинжиниринг бизнес-процессов.

Жизненный цикл организации: возникновение, становление, развитие, стагнация, возрождение либо ликвидация. Характеристика типичной цели, комплекса проблем, методов решения и достигаемого результата для каждого этапа.

Раздел 2. Цели и конструирование организации

Тема 3. Структуры и типы организации.

Организационные структуры: границы горизонтального и вертикального разделения труда.

Виды организационных структур. Бюрократические (механистические) структуры, их основные характеристики и виды: линейные, функциональные, линейно-функциональные (штабные). Дивизиональные структуры: продуктовая организационная структура, структура, ориентированная на потребителя, региональная (территориальная) организационная структура. Программно - целевые структуры: адаптивные и ориентированные на нововведения. Адаптивные организационные структуры: проектная организация, матричная структура, организационная структура типа конгломерата.

Типы организаций: корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, эдхократические, сетевые, виртуальные, обучающиеся; а также типы организаций по видам деятельности, формам собственности, размерам, уровню регулирования деятельности. Коммерческие и некоммерческие организации.

Тема 4. Стратегическое планирование и организационное проектирование.

Сущность процесса стратегического развития организации. Основные этапы и элементы стратегического управления организацией. Методы анализа внешней и внутренней среды организации: цепочка ценностей, SWOT - анализ, SPACE - анализ, PEST - анализ и др.

Миссия организации: понятие и значение. Основные элементы миссии: области конкуренции, стратегическое видение или намерение, конкурентные преимущества и компетенции, основные заинтересованные группы и т.д.

Процесс формирования миссии. Возможные трудности формулировки миссии организации. Определение целей. Классификации целей организации: по времени, по функциональным областям и т.д. Иерархия целей. Требования к целям. Установление целей. Разработка и выбор стратегии. Понятие стратегии. Реализация стратегии. Факторы, влияющие на конструирование организации: окружающая среда, технология, размеры и жизненный цикл, культура. Цель, задачи, этапы проведения бизнес - диагностики деятельности организации.

Стратегический план организации: цель разработки, структура, процесс разработки, реализации и осуществления корректирующих воздействий.

Тема 5. Инновации и изменения.

Организационные изменения как принятие организацией новой идеи или формы поведения. Необходимость и стратегическая роль изменений. Виды изменений: в зависимости от причин, инициирующих процесс, в зависимости от преимущественной направленности изменений на определенную организационную сферу, в зависимости от масштаба изменений, в зависимости от степени влияния на существующее положение.

Элементы успешных изменений: идеи, потребности, принятие инновационного решения, реализация, ресурсы.

Понятия сопротивления, силы сопротивления. Основные виды сопротивлений: индивидуальное, групповое, системное.

Типичные причины сопротивления изменениям: не объяснены цели перемен, радикальность изменений, сотрудники не принимали участия в планировании изменений, игнорирование традиций и привычного стиля работы подразделений, инициатор реформ не пользуется уважением и доверием и т.д.

Мероприятия, способствующие успеху изменений: информирование сотрудников, постепенность изменений и тщательная подготовка начальных этапов, привлечение сотрудников к выявлению проблем и планированию изменений, признание руководством

необходимости изменений, привлечение внешних консультантов, обучение руководителей организации методам организационного развития, помощь сотрудникам в освоении новой ситуации и создание гарантий, учет привычек и ожиданий сотрудников компании.

Методы успешного проведения изменений: участие, коммуникации и образование, переговоры и заключение соглашений, поддержка изменений со стороны высшего руководства.

Раздел 3. Организационное поведение

Тема 6. Теории поведения человека в организации. Мотивация и результативность. Групповое поведение.

Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения. Три подхода к объяснению поведения человека в организации. Подход, основанный на психоанализе. Бихевиористский подход. Школа гуманистической психологии. Практическое значение основных положений теорий и концепций личности.

Функции социальной роли личности в коллективе. Структура социальной роли личности.

Роль мотивации в поведении. Закон результата. Потребности и мотивированное поведение. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Модель мотивации по Маслоу. Теория Д. Мак. Келланда. Теория Ф. Герцберга. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Адамса. Модель мотивации Портера-Лоулера. Оценка результатов труда, формы и методы. Традиционные методы: балльный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование). Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация. Аттестация по результатам деятельности. Вознаграждение и их виды. Разновидности сдельной оплаты труда: прямая сдельная оплата, сдельно-прогрессивная, косвенная и аккордная. Договорный способ вознаграждения. Особенности системы вознаграждения в компаниях.

Наказание как метод регулирования поведения. Условия эффективности наказания.

Понятие термина группа. Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию. Групповая динамика. Модель формирования и развития группы. Причины объединения людей в группы. Типы групп. Формальные и неформальные группы. Общее и принципиальные различия. Влияние взаимодействия неформальных групп с формальными на эффективность организации. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад. Основные характеристики группы. Размер и состав группы. Статус. Формальный и неформальный статус. Роль и ролевой конфликт. Групповые социально-психологические процессы. Групповые нормы. Их роль в групповом поведении. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации. Групповое принятие решений. Потенциал группы и его результативность. Качественные и количественные факторы, влияющие на сплоченность и результативность группы. Специфические признаки группового мышления. Правила предотвращения «огруппления» мышления.

Тема 7. Лидерство в организации. Стили руководства. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях.

Требования социальной роли. Лидер, его социальная роль в организации. Личность руководителя и ее влияние на поведение организации.

Лидер и руководитель. Основные теории лидерства. Теории власти и влияния. Теория черт. Поведенческий подход. Ситуационный подход. Теория харизматического лидерства. Теория социального научения. Концепция заместителей лидерства. Методы оценки лидерства.

Стили руководства. Авторитарный стиль. Демократический стиль. Либеральный стиль. Стили руководства по Блейку и Мутону. Стили руководства по Фидлеру. Стили руководства по Митчеллу и Хаусу. Стили руководства по Херси и Бланшару. Стили руководства по Вруму и Йеттону. Критерии оценки ситуации «подчиненные - руководители».

Конфликты и их роль в развитии организации. Типы конфликтов. Причины конфликтов. Типы конфликтных личностей. Модель конфликта и стратегии поведения в кон-

фликтной ситуации. Методы управления конфликтной ситуацией. Правила поведения в условиях конфликта. Стрессы и методы борьбы с ними. Существенный конфликт. Эмоциональный конфликт. Уровни конфликтов: внутриличностный, межличностный, межгрупповой и межорганизационный конфликты. Конструктивные и деструктивные конфликты.

Причины конфликтов. Косвенные методы управления конфликтами. Прямые методы управления конфликтами. Стимулирование коммуникаций. Переговоры. Матрица: настойчивость (попытка удовлетворить свои собственные интересы) - сотрудничество (попытка удовлетворить требования другой стороны).

Стратегия «проигрыш-проигрыш»: избегание; приспособление; компромисс. Стратегия «выигрыш-проигрыш» - конкуренция. Стратегия «выигрыш-выигрыш» - сотрудничество.

Тема 8. Организационная культура и этические ценности

Культура (в широком смысле). Культура как совокупность ценностей и норм поведения сотрудников организации. Возникновение и задачи культуры: внутренняя интеграция и внешняя адаптация.

Мировоззренческие типы людей. Нормы отношений и нормы поведения. Коммуникационные стили. Процессы передачи знаний в зависимости от культуры. Крайние типы взаимодействия человека с организацией. Типология адаптации человека в организации: отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм.

Макрокультурные переменные: властная дистанция; индивидуализм - коллективизм; тревожность за будущее; размер ценностей; долгосрочная - краткосрочная ориентация; мужественность-женственность.

Видимые параметры культуры. Рационально - прагматическая концепция организационной культуры. Уровни корпоративной культуры: видимые символы, церемонии, истории, слоганы, поведение, стиль одежды, физическое пространство, базовые ценности, допущения, убеждения, установки, чувства.

Типы организационных культур. Рекомендуемые траектории перехода из одной культуры в другую.

Позитивные и негативные организационные культуры. Перечень ценностей, которые обычно присутствуют в успешных организациях.

Способы управления организационной культурой. Стили руководства и культуры, приводящие к неудачам. Рекомендации по управлению организационной культурой.

5.2 Учебно-тематический план

Таблица 2 – для профиля МиУБ

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успевае- мости
		Всего	Контактная работа - Ау- диторная работа			Самостоя- тельная работа	
			Общая, в т.ч.:	Лекции	Семинары, практиче- ские заня- тия		
1.	Тема 1. Теория органи- зации и органи- зационное по- ведение: пред- мет, место в системе науч- ных знаний. Историческая	27	12,5	4	8,5	14,5	Устный опрос, Презентации докла- дов

	ретроспектива						
2.	Тема 2. Организация как система и как процесс. Законы и принципы организации. Жизненный цикл организации.	27	12,5	4	8,5	14,5	Устный опрос, презентации докладов, разбор ситуационных задач.
3.	Тема 3. Структура и типы организаций.	27	12,5	4	8,5	14,5	Устный опрос, презентации докладов Аудиторная контрольная работа
4.	Тема 4. Стратегическое планирование и организационное проектирование.	27	12,5	4	8,5	14,5	Устный опрос, презентации докладов, срезовая работа.
	Итого в 3 семестре	108	50	16	34	58	Согласно учебному плану: контрольная работа
5.	Тема 5. Инновации и изменения.	27	12,5	4	8,5	14,5	Устный опрос, презентации докладов, разбор ситуационных задач.
6.	Тема 6. Теории поведения человека в организации. Мотивация и результативность. Групповое поведение.	27	12,5	4	8,5	14,5	Устный опрос, презентации докладов Аудиторная контрольная работа
7.	Тема 7. Лидерство в организации. Стили руководства. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях.	27	12,5	4	8,5	14,5	Устный опрос, презентации докладов, разбор ситуационных задач.
8.	Тема 8. Корпоративная	27	12,5	4	8,5	14,5	Устный опрос, презентации

	культура и этические ценности						докладов, срезовая работа.
	Итого в 4 семестре	108	50	16	34	58	Согласно учебному плану: контрольная работа
	ИТОГО	216	100	32	68	116	Согласно учебному плану: контрольная работа

Таблица 2 – для профиля ФМ

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах				Самостоя- тельная работа	Формы текущего контроля успевае- мости
		Всего	Контактная работа - Ау- диторная работа				
			Общая, в т.ч.:	Лекции	Семинары, практиче- ские заня- тия		
1.	Тема 1. Теория органи- зации и органи- зационное по- ведение: пред- мет, место в системе науч- ных знаний. Историческая ретроспектива	24	8	4	4	16	Устный опрос, Презентации докла- дов
2.	Тема 2. Организация как система и как процесс. Законы и прин- ципы организа- ции. Жизнен- ный цикл орга- низации.	24	8	4	4	16	Устный опрос, презентации докладов, разбор ситуационных задач.
3.	Тема 3. Структура и ти- пы организа- ций.	24	8	4	4	16	Устный опрос, презентации докладов Аудиторная контрольная работа
4.	Тема 4. Стратегическое планирование и организацион- ное проектиро- вание.	36	10	4	6	26	Устный опрос, презентации докладов, срезовая работа.
	Итого в 3 семе- стре	108	50	16	18	74	Согласно учебному плану: контрольная работа

5.	Тема 5. Инновации и изменения.	36	10	4	6	26	Устный опрос, презентации докладов, разбор ситуационных задач.
6.	Тема 6. Теории поведения человека в организации. Мотивация и результативность. Групповое поведение.	24	8	4	4	16	Устный опрос, презентации докладов Аудиторная контрольная работа
7.	Тема 7. Лидерство в организации. Стили руководства. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях.	24	8	4	4	16	Устный опрос, презентации докладов, разбор ситуационных задач.
8.	Тема 8. Корпоративная культура и этические ценности	24	8	4	4	16	Устный опрос, презентации докладов, срезовая работа.
	Итого в 4 семестре	108	50	16	18	74	Согласно учебному плану: контрольная работа
	ИТОГО	216	68	32	36	148	Согласно учебному плану: контрольная работа

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 3

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий
Тема 1. Теория организации и организационное поведение: предмет, место в системе научных знаний. Историческая ретроспектива	Тема семинара Предмет и метод дисциплины «Теория организации и организационное поведение» Форма проведения – Развернутая беседа. Дискуссия по проблемным вопросам. Доля занятия, проводимого в интерактивной форме– 100%. Вопросы для обсуждения Систематизация информации и ее представления по поводу определения объекта и предмета, методов «Теории организации и организационного поведения»;	Панельная дискуссия. Тестирование, решение ситуационных задач.

	Выявление и обоснование основных отличительных черт и особенностей, присущих «Теории организации и организационного поведения», как самостоятельной дисциплины. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8(1-5, 6-9), раздел 9 (1-10)</i>	
Тема 2. Организация как система и как процесс. Законы и принципы организации. Жизненный цикл организации.	Тема семинара Организация как система и как процесс. Законы и принципы организации. Жизненный цикл организации Форма проведения – Развернутая беседа. Дискуссия по проблемным вопросам. Доля занятия, проводимого в интерактивной форме– 100%. Вопросы для обсуждения Понятие, сущность и цели организации. Основные черты и особенности организации: комплексность, формализация, соотношение централизации и децентрализации. Общие для всех сложных организационных образований характеристики: ресурсы, зависимость от внешней среды Основные факторы внешней среды, их влияние на условия и результаты деятельности компании; Факторы среды прямого воздействия: потребители, поставщики, конкуренты, контактные аудитории. Жизненный цикл организации: возникновение, становление, развитие, стагнация, возрождение либо ликвидация. Характеристика типичной цели, комплекса проблем, методов решения и достигаемого результата для каждого этапа. <i>Рекомендуемые источники раздел 8(1-5, 6-9), раздел 9 (1-10)</i>	Тестирование, решение ситуационных задач. Круглый стол (дискуссия)
Тема 3. Структура и типы организаций.	Тема семинара Структура и типы организаций Форма проведения – Развернутая беседа. Дискуссия по проблемным вопросам. Доля занятия, проводимого в интерактивной форме– 100%. Вопросы для обсуждения Организационные структуры: границы горизонтального и вертикального разделения труда. Виды организационных структур. Бюрократические (механистические) структуры, их основные характеристики и виды. Программно – целевые структуры: адаптивные и ориентированные на нововведения. Типы организаций: корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, эдхократические, сетевые, виртуальные, обучающиеся. Коммерческие и некоммерческие организации. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8(1-5, 6-9), раздел 9 (1-10)</i>	Тестирование, решение ситуационных задач.
Тема 4.	Тема семинара Стратегическое планирование и ор-	Опрос. Тес-

Стратегическое планирование и организационное проектирование.	организационное проектирование Форма проведения – Развернутая беседа. Дискуссия по проблемным вопросам. Доля занятия, проводимого в интерактивной форме– 100%. Вопросы для обсуждения Сущность процесса стратегического развития организации. Основные этапы и элементы стратегического управления организацией. Методы анализа внешней и внутренней среды организации: цепочка ценностей, SWOT – анализ, SPACE – анализ, PEST – анализ и др. Миссия организации: понятие и значение Стратегический план организации: цель разработки, структура, процесс разработки, реализации и осуществления корректирующих воздействий. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8(1-5, 6-9), раздел 9 (1-10)</i>	тирование, решение ситуационных задач. Свободная дискуссия.
Тема 5. Инновации и изменения.	Тема семинара Инновации и изменения Форма проведения – Развернутая беседа. Дискуссия по проблемным вопросам. Доля занятия, проводимого в интерактивной форме– 100%. Вопросы для обсуждения Организационные изменения как принятие организацией новой идеи или формы поведения. Необходимость и стратегическая роль изменений. Элементы успешных изменений: идеи, потребности, принятие инновационного решения, реализация, ресурсы. Понятия сопротивления, силы сопротивления. Основные виды сопротивлений: индивидуальное, групповое, системное. Методы успешного проведения изменений: участие, коммуникации и образование, переговоры и заключение соглашений, поддержка изменений со стороны высшего руководства. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8(1-5, 6-9), раздел 9 (1-10)</i>	Тестирование, решение ситуационных задач. Свободная дискуссия.
Тема 6. Теории поведения человека в организации. Мотивация и результативность. Групповое поведение.	Тема семинара Теории поведения человека в организации Форма проведения – Развернутая беседа. Дискуссия по проблемным вопросам. Доля занятия, проводимого в интерактивной форме– 100%. Вопросы для обсуждения Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения. Три подхода к объяснению поведения человека в организации. Функции социальной роли личности в коллективе.	Тестирование, решение ситуационных задач. Свободная дискуссия.

	Роль мотивации в поведении. Потребности и мотивированное поведение. Качественные и количественные факторы, влияющие на сплоченность и результативность группы. Специфические признаки группового мышления. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8(1-5, 6-9), раздел 9 (1-10)</i>	
Тема 7. Лидерство в организации. Стили руководства. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях.	Тема семинара Лидерство в организации и стили руководства Форма проведения – Развернутая беседа. Дискуссия по проблемным вопросам. Доля занятия, проводимого в интерактивной форме– 100%. Вопросы для обсуждения Требования социальной роли. Лидер, его социальная роль в организации. Личность руководителя и ее влияние на поведение организации. Теории власти и влияния. Стили руководства. Модель конфликта и стратегии поведения в конфликтной ситуации. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8(1-5, 6-9), раздел 9 (1-10)</i>	Тестирование, решение ситуационных задач. Учебная дискуссия.
Тема 8. Корпоративная культура и этические ценности	Тема семинара Корпоративная культура и этические ценности Форма проведения – Развернутая беседа. Дискуссия по проблемным вопросам. Доля занятия, проводимого в интерактивной форме– 100%. Вопросы для обсуждения Культура как совокупность ценностей и норм поведения сотрудников организации. Нормы отношений и нормы поведения. Типология адаптации человека в организации: отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм. Типы организационных культур. Позитивные и негативные организационные культуры. Способы управления организационной культурой. <i>Рекомендуемые источники: раздел 8(1-5, 6-9), раздел 9 (1-10)</i>	Опрос. Тестирование, решение ситуационных задач. Свободная дискуссия.

6.1 Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

К внеаудиторным формам самостоятельной работы студентов относятся:

- подготовка к семинарскому занятию, проводимому в форме дискуссии;
- подготовка к решению кейс-стадии и тестовых заданий;
- выполнение домашнего творческого задания;
- подготовка к экзамену.

Таблица 4

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Теория организации и организационное поведение: предмет, место в системе научных знаний. Историческая ретроспектива	Современное понятие «организации»: сущность и цели. Теория «7С»: краткая характеристика, значение. Новая количественная школа: краткая характеристика, значение. Открытая и закрытая системы: характерные особенности, значение.	работа с конспектом лекции; составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; подготовка к решению кейса и ситуационных задач подготовка к участию в дискуссии; подготовка к тестированию.
Тема 2. Организация как система и как процесс. Законы и принципы организации. Жизненный цикл организации.	Роль и значение внутренней среды в процессе жизнедеятельности организации. Роль и значение «организационной культуры» в процессе эволюции организации. Координационные механизмы организации: виды, значение.	работа с конспектом лекции; составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; подготовка к решению кейса и ситуационных задач подготовка к участию в дискуссии; подготовка к тестированию
Тема 3. Структура и типы организаций.	Значение миссии организации. Основные требования к построению организационных структур. Эффективность организации: понятие, критерии оценки. Принципы построения организации: понятие, сущность. Стейкхолдеры организации: характеристика, роль и значение. Основные принципы организационных изменений.	работа с конспектом лекции; составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; подготовка к решению кейса и ситуационных задач подготовка к участию в дискуссии; подготовка к тестированию
Тема 4. Стратегическое планирование и организационное проектирование.	Классификация экономических решений. Роль и значение власти в организации.	работа с конспектом лекции; составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; подготовка к решению кейса и ситуационных задач подготовка к участию в дискуссии; подготовка к тестированию
Тема 5. Инновации и изменения.	Роль и значение правил в экономической организации. Миссия организации: роль и значение. Значение миссии. Роль и значения информации. Процесс определения миссии: краткая характеристика. Процесс создания миссии. Механистический и органический типы организаций: преимущества и недостатки, сфера применения.	работа с конспектом лекции; составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; подготовка к решению кейса и ситуационных задач подготовка к участию в дискуссии; подготовка к тестированию

Тема 6. Теории поведения человека в организации. Мотивация и результативность. Групповое поведение.	Механистические организационные структуры: краткая характеристика, виды, условия применения. Возможные трудности определения миссии организации. Классификация целей организации.	работа с конспектом лекции; составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; подготовка к решению кейса и ситуационных задач подготовка к участию в дискуссии; подготовка к тестированию
Тема 7. Лидерство в организации. Стили руководства. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях.	Объективные причины организационных преобразований. Факторы, влияющие на выбор организационной структуры. Основные требования к процессу целеполагания в организации. Отличительные черты стратегии. Стратегия организации: краткая характеристика, значение.	работа с конспектом лекции; составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; подготовка к решению кейса и ситуационных задач подготовка к участию в дискуссии; подготовка к тестированию
Тема 8. Корпоративная культура и этические ценности	Современные тенденции развития организации. Основные функции организационных структур. Глобализация экономической деятельности: роль и значение в развитии организации. Современное представление о рынке: характерные черты, значение в развитии организации.	работа с конспектом лекции; составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; подготовка к решению кейса и ситуационных задач подготовка к участию в дискуссии; подготовка к тестированию

6.2 Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы

Примерные тестовые задания

1. К основным ресурсам, используемым организацией, относятся:

- а) информация
- б) социальная стабильность
- в) человеческий капитал
- г) внешняя среда
- д) технологии и финансовый капитал
- е) прибыль

2. Организация – это:

- а) группа людей, работающих совместно для достижения общих целей;
- б) воздействие на кого-либо или что-либо с целью приведения желаемое состояние;
- в) процесс выполнения ключевых процессов в организации.

3. К общим для всех организаций характеристикам относятся:

- а) ресурсы,
- б) зависимость от внешней среды,
- в) горизонтальное разделение труда,
- г) коммерческая деятельность,
- д) вертикальное разделение труда,
- е) необходимость управления,

- ж) подразделения организации
4. Горизонтальное разделение труда - это:
- а) разделение всей работы на составляющие компоненты,
 - б) группа людей, деятельность которых сознательно направляется и координируется,
 - в) координация работы группы для того, чтобы она была успешной
5. Вертикальное разделение труда – это:
- а) разделение всей работы на составляющие компоненты,
 - б) группа людей, деятельность которых сознательно направляется и координируется,
 - в) координация работы группы для того, чтобы она была успешной
6. Организации существуют для того, чтобы:
- а) объединять ресурсы для достижения желаемых целей и результатов,
 - б) эффективно производить товары и услуги,
 - в) содействовать инновациям,
 - г) адаптироваться к изменениям среды и влиять на нее,
 - д) использовать современные производственные и информационные технологии.
7. Организации, как открытые системы:
- а) не зависят от окружающей среды,
 - б) изолированы от внешнего мира,
 - в) реагируют на изменения внешнего окружения должным образом,
 - г) контролируют и соотносят внутреннюю активность с неустойчивостью и неопределенностью внешней среды
8. Открытая система – это система, которая
- а) игнорирует эффект воздействия внешней среды
 - б) имеет внутреннюю «обратную связь»
 - в) обладает способностью получать информацию, ресурсы
 - г) предполагает взаимодействие с окружающей внешней средой
9. Взаимодействие системы с внешней средой характеризует
- а) статическую модель
 - б) динамическую модель
 - в) закрытую систему
 - г) открытую систему
10. Продуктами деятельности организации как открытой системы являются:
- а) определенные товары и услуги, удовлетворяющие потребности потребителей и клиентов,
 - б) удовлетворенность работников,
 - в) загрязнение среды

Пример ситуационного задания.

"Орион" — это крупная многонациональная компания по производству товаров бытовой химии. Она осуществляет операции в десяти странах СНГ. В России она производит некоторые виды своей продукции на одном из заводов, расположенном в небольшом провинциальном уральском городке.

Крупномасштабные складские операции очень важны для поддержания эффективной работы данного завода. Как только продукция сходит с производственной и упаковочной линии в северной части завода, она перевозится на конвейер через главную дорогу в южную часть, где расположены складские помещения. Эти операции осуществляются в две смены и без остановки. Если здесь происходит срыв, то вся система стопорится и сделанная продукция не может сойти с производственной линии.

Петр Груздев работает в южной части завода на складе. Ему 28 лет, он не женат и уже семь лет работает на этом заводе. В его обязанности входит погрузка готовой продукции на конвейер и складирование ее в штабеля с помощью ручной тележки или автопогрузчика.

Дома Петр живет с матерью и отцом; домой приходит в основном спать. Всем известно, что он любит хорошо проводить время. На общение с людьми у него уходит много времени и сил. Он нередко жалуется, что после этого он бывает "разбитым". Петр тратит очень много денег на свои развлечения. Такое возможно потому, что родителям денег он почти не дает. Его отец, находясь на пенсии, все еще работает и получает неплохую заработную плату. Сам Петр умудряется немного подработать на стороне, выступая время от времени в качестве судьи на соревнованиях местных мужских и женских команд по волейболу. Он также активно занимается спортом для своего удовольствия: зимой — это популярный в этом городе хоккей, а летом — русская лапта. Ему очень нравится быть среди людей, получать удовольствие от общения с ними не в меньшей степени, чем от самих занятий спортом.

На работе Петр уже не первый год известен своими непредсказуемыми прогулами. Они нередко превращаются просто в загулы. Последние три года это выглядело следующим образом.

Позапрошлый год 12 дней (5 случаев)

Прошлый год 9 дней (7 случаев)

Текущий год 10 дней (8 случаев)

Кроме того, Петр часто опаздывает на работу, объясняя это различными причинами. В ряде случаев это прерывает рабочие операции на складе завода.

Его новый начальник участка Галина Николаевна не считает, что активная жизнь Петра вне работы — причина его прогулов и опозданий. Хотя она и не совсем в этом уверена. Она не может понять, почему он на это жалуется каждый раз, когда появляется на работе на следующий день.

Однажды, когда Петр прогулял несколько раз после игр в хоккей, он пытался объяснить это тем, что каждый раз игра вызывала старые боли в спине. Из его личного дела Галина Николаевна действительно обнаружила, что два года назад Петр обращался к заводскому врачу по поводу болей в спине. Это случилось как раз после занятий спортом. Однако записи доктора, сделанные после обследования, свидетельствовали о том, что Петру не возбранялось работать после случившегося.

Галина Николаевна была у Петра уже четвертым по счету начальником участка за последние два с половиной года его работы на заводе. Все предыдущие начальники участка сделали в личном деле Петра записи о его нарушениях. Они проводили с ним соответствующие беседы. Каждый раз Петр соглашался с тем, что ему следует исправиться, ссылаясь в то же самое время на плохое самочувствие и болезни как причины своего поведения. Было замечено, что после каждой такой воспитательной беседы его поведение на работе значительно улучшалось.

В принципе Петр был хорошим работником. Ему не за что было делать замечания, но и нельзя было ожидать от него каких-либо сверх усилий. Просматривая его личное дело, Галина Николаевна вспоминала трех его предыдущих начальников. Двое из них отличались тем, что давали подчиненным полную свободу в работе с минимальными проверками со своей стороны. А один был действительно "жестким" начальником, держа все и всех под постоянным контролем, наставляя и помогая всем своим работникам, ругая их, когда они делали не то или не так. Однако большинству людей на заводе он нравился. Галина Николаевна обнаружила из личного дела интересный факт. Прогулы Петра были чаще именно у этого "жесткого" начальника и меньше у тех двух "либералов", дававших людям самим решать, где, как и когда работать.

В восемь часов утра в понедельник 6 октября 1997 г. Петр Груздев не появился на работе, и складская бригада должна была начать работу в сокращенном составе. Анализируя записи в личном деле Петра, Галина Николаевна определила, что он впал в новый период загулов. К тому же недавно, в сентябре он уже прогулял три дня. Она задумалась о том, что же ей необходимо предпринять, чтобы Петр вышел на работу, и в будущем подобные случаи исключались.

Вопросы:

1. Как Петр воспринимал организационное и неорганизационное окружение? Какие личностные различия Петра определяли его поведение на рабочем месте и вне работы?
2. Чему приписывал Петр причины своего поведения и почему он так считал? Чему предписывала Галина Николаевна причины поведения Петра, и что ее привело к такому восприятию событий?
3. Какие виды ситуационного усиления поведения Петра использовали его предыдущие начальники? Насколько эффективными были их действия? Объясните свою точку зрения.
4. Что было особенного в том порядке, с которым к Петру применялось ситуационное усиление его поведения? Было ли это эффективным?
5. Что бы вы посоветовали предпринять Галине Николаевне в создавшейся ситуации?

Примерные темы докладов с презентациями

1. Концепция рационализации и организации управления Ф. Тейлора.
2. Концепция организации и административного управления А. Файоля.
3. М. Вебер: три типа господства, модель организации общества, концепция бюрократии.
4. Школа человеческих отношений: специфические черты подхода, условия возникновения, достоинства и недостатки.
5. Гуманистическая модель организации Э. Мэйо.
6. М. П. Фоллет как представитель школы человеческих отношений.
7. Школа социальных систем: специфические черты подхода, условия возникновения. Принципы системного подхода.
8. Модель социальной организации Ч. Барнарда.
9. Тектология - всеобщая организационная наука А. А. Богданова.
10. Развитие организационной науки в трудах отечественных теоретиков.
11. Теория административного поведения Г. Саймона. Теория Гласиера.
12. Концепция формирования эффективных организаций - «структура-5» Г. Минтцберга.
13. Теория организационного потенциала И. Ансоффа.
14. Теория институтов и институциональных изменений Д. Норта.
15. П. Друкер как представитель эмпирической школы: требования к организационной структуре, причины и правила применения принципа федеральной децентрализации.
16. Общие черты и положения ситуационного подхода.
17. Типы организации по взаимодействию с внешней средой и их характеристика (механистическая, органическая, с технологической доминантой, с рыночной доминантой).
18. Процессы самоорганизации. Самоорганизация как источник порядка и развития систем. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции.
19. Социальная организация как социальная система: цели, функции, структура.

Примерные вопросы для тестирования

Вопрос 1: Показать правильные ответы В фундаментальной науке «Теория организации» выделяются следующие направления:

Варианты ответа:

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

Вопрос 2: Показать правильные ответы Объектом исследования науки «Теория ор-

ганизации» является: Варианты ответа:

- а) социально-экономические организации;
- б) организационный опыт;
- в) организационные отношения и процессы.

Вопрос 3: Показать правильные ответы Многоуровневый характер имеет: Варианты ответа:

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

Вопрос 4: Показать правильные ответы Исходным постулатом тектологии является утверждение, что: Варианты ответа:

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

Вопрос 5: Показать правильные ответы Объект теории организации: Варианты ответа:

- а) носит материальный характер;
- б) охватывает нематериальную сферу деятельности человека;
- в) не носит материального характера;
- г) не охватывает нематериальную сферу деятельности человека.

Вопрос 6: Показать правильные ответы Основопологающими концептуальными положениями теории организации являются: Варианты ответа:

- а) законы и принципы;
- б) объект, предмет и метод;
- в) парадигма и методы исследования.

Вопрос 7: Показать правильные ответы Современная теория организации сформировалась на стыке областей научных знаний, среди которых ведущее место занимают: Варианты ответа:

- а) теория управления;
- б) кибернетика;
- в) философия;
- г) общая теория систем;
- д) менеджмент.

Вопрос 8: Показать правильные ответы Организационная наука рассматривает триединую организацию: Варианты ответа:

- а) персонала, производства, управления;
- б) планирования, контроля, мотивации;
- в) вещей, людей, идей;
- г) привлечения, переработки ресурсов, производства продукции.

Вопрос 9: Показать правильные ответы К предмету теории организации не относятся: Варианты ответа:

- а) связи и отношения структурных составляющих целостного объекта;
- б) организационные процессы и действия при образовании, развитии и разрушении организационных систем;
- в) организация и самоорганизация социальных систем;
- г) принципы функционирования организационных систем.

Вопрос 10: Показать правильные ответы К авторам, внесшим основной вклад в развитие классической теории организации, относятся: Варианты ответа:

- а) Фредерик Уинслоу Тейлор;
- б) Френк Гилбрет;
- в) Анри Файоль;

- г) Макс Вебер;
- д) Питер Друкер;
- е) Дуглас Макгрегор;
- ё) Фредерик Герцберг.

Вопрос 11: Показать правильные ответы В какой период сформулированы принципы организации, критерии формирования организационных структур и на систематической основе стали проводиться исследования по теории организации: Варианты ответа:

- а) с 1900–1920 гг.;
- б) с 1920–1940 гг.;
- в) с 1940–1960 гг.

Вопрос 12: Показать правильные ответы Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают: Варианты ответа:

- а) Харрингтону Эмерсону – «Двенадцать принципов эффективности»;
- б) Фредерику У. Тейлору – «Принципы научного управления»;
- в) Анри Файолю – «Общее и практическое управление»;
- г) Богданову А.А. – «Тектология. Всеобщая организационная наука»;
- д) Лютеру Гьюлику – «Заметки о теории организации»;
- е) Питеру Друкеру – «Практика управления».

Вопрос 13: Показать правильные ответы Каким ученым дано целостное представление об организационной науке, сформулированы ее основные принципы и закономерности и объяснен механизм их проявления: Варианты ответа:

- а) Ф. Тейлором;
- б) А.А. Богдановым;
- в) А. Файолем;
- г) М. Вебером;
- д) Л. Берталанди;
- е) Г. Саймоном.

Вопрос 14: Показать правильные ответы Автором «бюрократической» модели организации является: Варианты ответа:

- а) Ф. Тейлор;
- б) А. Файоль;
- в) М. Вебер;
- г) Г. Саймон;
- д) Д. Норт.

Вопрос 15: Показать правильные ответы Автором теории административного поведения является: Варианты ответа:

- а) Х. Эмерсон;
- б) Г. Саймон;
- в) Д. Норт;
- г) Г. Минтцберг;
- д) П. Друкер.

Вопрос 16: Показать правильные ответы Авторами организационной теории являются: Варианты ответа:

- а) Т. Бернс и Г. Сталкер;
- б) Т. Бернс и Г. Саймон;
- в) П. Лоуренс и Дж. Лорш;
- г) Л. Гьюлик и Л. Урвик;
- д) Л. Урвик и П. Лоуренс.

Вопрос 17: Показать правильные ответы Авторами, сформулировавшими признаки механистической и органической модели организации, являются: Варианты ответа:

- а) Т. Бернс и Г. Сталкер;

- б) Т. Бернс и Г. Саймон;
- в) П. Лоуренс и Дж. Лорш;
- г) Л. Гьюлик и Л. Урвик.

Вопрос 18: Показать правильные ответы Концепция «административного работника» принадлежит: Варианты ответа:

- а) М. Веберу;
- б) Р. Лайкерту;
- в) Г. Саймону;
- г) И. Ансоффу.

Вопрос 19: Показать правильные ответы Автором теории «организационного потенциала» является: Варианты ответа:

- а) Р. Лайкерт;
- б) И. Ансофф;
- в) Д. Норт;
- г) К. Вернерфельт.

Вопрос 20: Показать правильные ответы Набор элементов, представляющих автономную область внутри системы, называется: Варианты ответа:

- а) подгруппой;
- б) подсистемой;
- в) подмножеством.

Вопрос 21: Показать правильные ответы Характерными чертами организации являются: Варианты ответа:

- а) комплексность;
- б) департаментализация;
- в) формализация;
- г) координация;
- д) соотношение централизации и децентрализации;
- е) социализация;
- ё) горизонтальные связи.

Вопрос 22: Показать правильные ответы В соответствии с основной классификацией системы различаются на: Варианты ответа:

- а) технические;
- б) политические;
- в) правовые;
- г) биологические;
- д) социальные.

Вопрос 23: Показать правильные ответы Какие системы характеризуются обязательным наличием человека в совокупности взаимосвязанных элементов? Варианты ответа:

- а) технические;
- б) автоматические;
- в) автоматизированные;
- г) биологические;
- д) социальные.

Вопрос 24: Показать правильные ответы К основным системным свойствам организации относятся? Варианты ответа:

- а) самоорганизация;
- б) ингрессия;
- в) конъюгация;
- г) целостность;
- д) эмерджентность.

Вопрос 25: Показать правильные ответы Поведение сложной системы во многом

определяется: Варианты ответа:

- а) подсистемой низшей организованности;
- б) подсистемой высшей организованности;
- в) управленческим воздействием.

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости

Организация текущего контроля успеваемости обучающихся по итогам семестра (модуля), по программам бакалавриата и магистратуры в соответствии с учебными планами по направлениям подготовки высшего образования утверждена приказом ФУ по основной деятельности № 0557/о от 23.03.2017.

Таблица 4 – Виды работ обучающегося, формирующие текущий контроль по дисциплине

№ п/п	Вид учебной деятельности	Баллы	Максимум за семестр (модуль)
Измеримые виды контроля самостоятельной работы обучающихся			
1	Выполнение срезовой контрольной работы	10	10
2	Выполнение кейс-задания	2	10
3	Тестирование/блиц-опросы	0,5	6
4	Защита различных работ/презентаций по заданной теме	0,5	4
Интерактивные формы проведения занятий			
5	Посещение занятий, ведение конспекта лекции/семинара и работа с ним	0,1	4
6	Активное участие в интерактивном процессе	0,1	3
7	Ответы на вопросы на семинарском занятии	0,1	3
Всего за семестр (модуль)		40	

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине представлен в разделе 2 рабочей программы.

7.1 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Примерные задания, необходимые для оценки достижения компетенций

Таблица 5

Компетенция	Типовые контрольные задания			
Компетенция ПКН-7: «Способность выявлять и реализовывать рыночные возможности, а также владеть навыками бизнес-планирования».	1. Анализирует источники и выявляет предпринимательские возможности в условиях изменения внешней среды.			
	Кейс-задача 1. На основании изученного материала, определить 3 – 5 ситуаций и факторов, вызывающих стресс и разработать программу борьбы со стрессом в организации для предложенных профессий. Полученные результаты оформить в виде таблицы.			
	Про-фессия	Стрессовая Ситуация	Стрессоры (фак-торы стресса)	Программа борьбы со стрессом
	Водитель общественного транспорта			
	Врач – терапевт			
	Врач - хирург			
	Управляющий отделом инвестиций банка			
	Руководитель			

	отдела маркетинга крупного торгового предприятия Преподаватель вуза Кейс-задача 2. Руководство магазина считает, что отдел кадров подобрал в свое время не тех людей на должности, описание которых приводится ниже. Определить, что нужно сделать для заполнения этих должностей в будущем с большей эффективностью. Необходимо разработать модель личности для кандидата на каждую из должностей. Эта модель должна описывать наиболее важные черты личности, которые приведут к успеху в работе. Затем следует подготовить список вопросов к кандидату на должность, ответы на которые помогут совместить требования к работе с личностной характеристикой. Заведующий секцией мужской и женской одежды. Менеджер в данной должности несет полную ответственность за поддержание соответствующего ассортимента товаров в секции; должен управлять продажей, координировать работу и обеспечивать развитие подчиненных ему продавцов. Он обязан играть активную роль в выявлении слабых сторон в работе каждого продавца и помогать ему (ей) в преодолении недостатков. Приблизительно половину своего рабочего времени менеджер проводит в зале секции, работая с покупателями. Заведующий складом. Менеджер несет полную ответственность за получение прибывающих товаров, их правильное складирование в помещениях склада, а также за своевременную доставку в торговые залы по требованию заведующих секциями. Менеджер должен работать с персоналом, доставляющим товары, так, чтобы обеспечить в этом деле порядок и систематичность. Кроме того, менеджер должен работать с продавцами, чтобы избегать затоваривания на складе. Кейс-задача 3. В одной финансово-кредитной организации начальником юридического отдела был назначен молодой (25 лет) человек с незаконченным на тот момент финансово-экономическим образованием. В его подчинении оказались трое специалистов высочайшей юридической квалификации с высоким стажем и большим опытом работы. Приняли его спокойно и нейтрально. В первый же день в отдел поступил заказ на юридическое обслуживание от очень крупного клиента. Финансово-кредитная организация очень любила своих клиентов, поэтому молодой начальник отдела принял заказ в устной форме и пообещал выполнить его в кратчайшие сроки – к 16 часам этого же дня. И официальным тоном поручил работу ведущему специалисту отдела, женщине 36 лет. Назовем ее Мария Ивановна. Она кивнула головой и погрузилась в работу. 16.00, затем прошел еще час. Клиент уже оборвал все телефоны. Но на раздраженный вопрос руководителя: "Сколько же можно?" Мария Ивановна спокойно ответила: "Мне на эту работу по инструкции положено 12 часов. Конечно, если вы не хотите получить халтуру. Поэтому завтра в 10.00 она будет у вас на столе". И не было в ее голосе ни тени раздражения. Попытки поручить работу двум другим сотрудникам вообще успехом не увенчались: одна сотрудница сослалась на более низкую квалификацию, а второй коллега заявил, что кроме Марии Ивановны никто не сделает работу для столь крупного клиента на должном уровне. Начальник отдела сорвался и позволил себе гневные выска-
--	--

	звания в адрес сотрудницы. После чего отлучился на время. На коллектив отдела его вспышка не оказала никакого воздействия, только вызвала улыбки. Вопросы: 1. Как можно охарактеризовать данную ситуацию с точки зрения отношений нового руководителя с починенными ему сотрудниками? 2. Можно ли назвать поведение молодого руководителя "грамотным"? Если да, то почему? 3. Как можно оценить отношение руководителей этой организации к сотрудникам описанного подразделения? В чем ошибка высшего руководства? 4. Укажите на ошибки начальника юридического отдела. 2. Владеет навыками реализации бизнес-идеи и формирования бизнес-моделей. Задание 1. Маркетинговая служба сообщила руководству фирмы о том, что в ближайшие годы ожидается резкий рост спроса на посудомоечные комплексы. Директор распорядитель дал указание отделу исследований создать нужный товар. Руководитель этого отдела поручил своим сотрудникам провести серию пробных экспериментов с целью выяснения достоинств различных растворителей, степени очистки при применении различных распылительных форсунок, наилучшего способа размещения посуды и т. д. К концу года руководство отдела и фирмы уже достаточно много знало обо всех этих проблемах. В этот же период времени был создан опытный образец посудомоечного комплекса. Однако когда у техников был готов прототип и стал ясен замысел конструкции, специалисты службы маркетинга и производственники стали предлагать изменения, из-за чего разработка ходового товара затянулась. Выход на рынок, состоявшийся лишь через два года по сравнению с конкурентами, оказался неудачным. Вопросы и задания: - Охарактеризуйте стиль решения данной проблемы, как он проявился со стороны руководства фирмы; - Почему потребовались изменения и, затянулся выход товара на рынок, что еще требуется сделать отделу маркетинга до момента введения нового товара на рынок? - Какова была бы наиболее вероятная рыночная судьба товара фирмы, если бы ее не успели определить конкуренты? Задание 2. 1. Тинькофф Банк был основан в 2006 году предпринимателем Олегом Тиньковым. В основе бизнес-модели «Тинькофф» — стратегия развития банка CapitalOne (США): использование прямых продаж кредитов, потребительских кредитов и депозитов. В 2017 году «Тинькофф» был самым рекламируемым брендом. По состоянию на 1 апреля 2018 года банк стал вторым крупнейшим игроком на российском рынке кредитных карт с долей 10,8%. Вопросы: 1. Назовите не менее пяти факторов прямого и косвенного воздействия на организацию и разместите их по своему усмотрению с учетом сте-
--	--

	пени значимости в убывающем порядке; 2. Рассмотрите варианты как позитивного, так и негативного их воздействия на деятельность организации; 3. Укажите, какое количество негативных факторов внешней среды на организацию Вы можете нейтрализовать и за счет чего Вы можете обеспечить экономическую устойчивость организации? 3. Владеет методиками анализа и расчета экономических и финансовых показателей и формирования бизнес- плана. Задача 1. Выручка фирмы составляет 150 млн у.е. Известно, что прибыль - 50 млн у.е., причем 1 у.е. затрат, израсходованных на маркетинговые исследования, приносит выручку 1,1 у.е. Как изменится прибыль (в процентном и денежном выражении) при прекращении исследований? Задача 2. Какова доля рынка фирмы, если известно, что объем продаж фирмы за год составил 1,5 млн единиц товара при годовой емкости рынка товара 3,5 млн единиц товара? Цена фирмы за единицу товара на 5% превысила равновесную цену, установившуюся на рынке в размере 171,5 долл. Задача 3. Определите индексы сезонности, средний темп роста сбыта, прогноз на январь 2015 г. по приведенным данным. При решении задачи используйте метод трехмесячной скользящей средней (механического сглаживания). Объем сбытовой деятельности в январе 2016 г. - 85 тыс. долл., в феврале - 70, в марте - 83, в апреле - 80, в мае - 75, в июне - 78, в июле - 82, в августе - 71, в сентябре - 78, в октябре - 80, в ноябре - 82, в декабре - 89 тыс. долл. Задача 3. Выручка фирмы составляет 150 млн у.е. Известно, что прибыль - 50 млн у.е., причем 1 у.е. затрат, израсходованных на маркетинговые исследования, приносит выручку 1,1 у.е. Как изменится прибыль (в процентном и денежном выражении) при прекращении исследований? Задание 1. Предлагая каждый день новое меню, сеть корпоративных столовых борется с конкурентами. Но постоянная смена блюд не очень удобна для компании. С помощью различных методов маркетинговых исследований и различных видов маркетинговой информации, решите маркетинговые задачи рассматриваемой сети. Вопросы и задания: 1. Предложите методику исследования ассортимента сети столовых. 2. Как найти правильный баланс между постоянством и разнообразием? 3. Проведите анализ конкуренции на московском рынке корпоративного питания. 4. Предложите мероприятия по позиционированию столовой как места, где можно быстро, недорого и качественно поесть. Задание 2. 3. Какая организационная форма бизнеса была бы, с Вашей точки
--	--

	зрения, наиболее рациональной для предприятий, ставящих перед собой следующие задачи: а) создание строительного банка; б) организация посреднической конторы по найму-сдаче жилой площади; в) формирование промышленного комплекса по добыче и обогащению руд цветных металлов? 4. Задание малым группам: 24 1. Выберите тип организации, с которой будете работать: — сетевая организация; — виртуальная корпорация; — многомерная организация; — круговая корпорация; — интеллектуальная организация; — обучающаяся организация. 2. Разработайте виртуальную модель своей организации. Модель должна включать: — название организации; — описание сферы деятельности; — формулировку миссии и философии организации; — описание отличительных свойств организации; — организационную структуру; — перечень внешних и внутренних условий успешного функционирования организации. 3. Проведите презентацию виртуальной модели организации.
--	---

Перечень примерных вопросов к экзамену

1. Современное понятие «организации»: сущность и цели.
2. Теория «7С»: краткая характеристика, значение.
3. Новая количественная школа: краткая характеристика, значение.
4. Открытая и закрытая системы: характерные особенности, значение.
5. Роль и значение внутренней среды в процессе жизнедеятельности организации.
6. Роль и значение «организационной культуры» в процессе эволюции организации.
7. Координационные механизмы организации: виды, значение.
8. Основные черты и особенности государства в процессе жизнедеятельности организаций.
9. Роль и значение внешней среды в процессе жизнедеятельности организации.
10. Иерархия: отношения порядка и организации работы.
11. Принципы А. Файоля: краткая характеристика, значение в развитии организации.
12. Этапы процесса целеполагания в организации: сущность, характеристики.
13. Неоклассическая школа: краткая характеристика, значение
14. Ситуационная теория: краткое содержание, значение.
15. Принципы Ф. Тейлора: характеристика, значение в жизнедеятельности организации, условия применения.
16. Значение миссии организации.
17. Основные требования к построению организационных структур.
18. Эффективность организации: понятие, критерии оценки.
19. Принципы построения организации: понятие, сущность
20. Стейкхолдеры организации: характеристика, роль и значение.
21. Основные принципы организационных изменений.

22. Классификация экономических решений.
23. Роль и значение власти в организации.
24. Дивизиональные организационные структуры: краткая характеристика, виды, условия существования.
25. Роль и значение правил в экономической организации.
26. Миссия организации: роль и значение.
27. Значение миссии.
28. Роль и значения информации.
29. Процесс определения миссии: краткая характеристика.
30. Процесс создания миссии.
31. Механистический и органический типы организаций: преимущества и недостатки, сфера применения.
32. Основные элементы коммуникационного процесса в организации.
33. Экономические решения: понятие, сущность.
34. Адаптивные организационные структуры: краткая характеристика, виды, условия применения.
35. Механистические организационные структуры: краткая характеристика, виды, условия применения.
36. Возможные трудности определения миссии организации.
37. Классификация целей организации.
38. Понятия «организации», ее отличительные признаки от государства и рынка.
39. Объективные причины организационных преобразований.
40. Факторы, влияющие на выбор организационной структуры.
41. Основные требования к процессу целеполагания в организации.
42. Отличительные черты стратегии.
43. Стратегия организации: краткая характеристика, значение.
44. Виды стратегий.
45. Место и роль институтов, рынка и организации в современной смешанной экономике.
46. Сущность, преимущества и недостатки процесса делегирования полномочий в организационных системах.
47. Организационно-правовые формы организаций: виды, краткая характеристика.
48. Современные тенденции развития организации.
49. Основные функции организационных структур.
50. Глобализация экономической деятельности: роль и значение в развитии организации.
51. Современное представление о рынке: характерные черты, значение в развитии организации.
52. Виртуальные организации: краткая характеристика, перспективы развития.
53. Сетевые организации: краткая характеристика, перспективы развития.
54. Многомерные организации: краткая характеристика, перспективы развития.
55. Интеллектуальные организации: краткая характеристика, перспективы развития.
56. Обучающиеся организации: краткая характеристика, перспективы развития.
57. Круговые корпорации: краткая характеристика, перспективы развития.
58. Организации с «внутренними рынками»: краткая характеристика, перспективы развития.
59. Значение организационной структуры в развитии организации.
60. Виды организационных структур: этапы эволюции.
61. Алгоритм системного подхода: краткая характеристика.
62. Школа «научного управления»: краткая характеристика, значение.
63. Административная школа: краткая характеристика, значение.
64. Этапы эволюция «теории организации» как науки.

65. Жизненный цикл организации с точки зрения органического развития.
66. Основные модели организационных структур с точки зрения жизненного цикла организации и оценки общей эффективности ее функционирования.
67. Содержание линейных и штабных полномочий с точки зрения эффективности их применения в моделировании организационных структур.
68. Основные виды (типы) власти и влияния в организационных системах: источники, результаты, противоречия.
69. Роль коммуникаций в процессе жизнедеятельности организации.
70. Экономические решения: понятие, сущность.
71. Основные формы и способы разработки и принятия экономических решений в организации.
72. Основные проблемы в области власти и влияния в современных российских организациях.
73. Методы преодоления индивидуального сопротивления в организации.
74. Методы преодоления группового сопротивления в организации.
75. Методы преодоления сопротивления системы.
76. Вертикальные информационные связи в организации: роль и значение.
77. Горизонтальные информационные связи в организации: роль и значение.
78. Значение структуры в развитии организации.
79. Изменение роли менеджмента в современной организации.
80. Ресурсные стратегии организации: роль и значение.
81. Силовые стратегии организации: роль и значение.
82. Глобальная экспансия: основные мотивы, способы реализации.
83. Механизмы глобальной координации: краткая характеристика,
84. Эволюция информационных технологий: краткая характеристика этапов.
85. Виды организационных стратегий контроля: краткая характеристика.
86. Роль и значения руководства в формировании организационной культуры и этики.
87. Корпоративная культура и этика в глобальной окружающей среде: роль и значение.
88. Виды стратегий реализации изменений: краткая характеристика.
89. Политические процессы в организации: сущность, краткая характеристика.

Примеры экзаменационных билетов по дисциплине «Теория организации и управление изменениями».

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования

**«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финуниверситет)**

Кафедра: «Экономика и менеджмент»

Дисциплина: «Теория организации и управление изменениями»

Филиал: Тульский

Семестр/модуль: 6. Направление: Менеджмент, профиль: Менеджмент и управление бизнесом

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 29

1 вопрос (15 баллов)

Механизмы глобальной координации: краткая характеристика.

2 вопрос (15 баллов)

Роль коммуникаций в процессе жизнедеятельности организации.

3 вопрос (каждый правильный ответ на один тест 2 балла, итого 10 баллов)

1.	К факторам внешней среды, имеющим прямое воздействие на организацию, относятся:	а) технология б) государство в) конкуренты г) покупатели
2.	К какой стадии жизненного цикла организации относятся следующие характеристики: «главная цель – выживание; руководство осуществляется одним лицом, основная задача – выход на рынок»	а) зрелость; б) детство и юность; в) рождение; г) коллапс или возрождение; д) старение организации.
3.	Концепцию «мотивация» можно исследовать, используя такие понятия, как:	а) интерес; б) потребность; в) побуждение; г) функциональные обязанности; д) должностные инструкции.
4.	Наиболее важной особенностью действия закона синергии является:	а) возможность обеспечения прироста потенциала каждого вида ресурсов организации; б) возможность управления приростом энергии; в) возможность повышения индивидуальных усилий членов организации.
5.	Зарождение идей, кодирование и выбор канал, передача, декодирование – это:	а) методы б) функции в) этапы коммуникационного процесса

4 вопрос (20 баллов)

Практико-ориентированное задание. ЦСКА — российский футбольный клуб из Москвы, в прошлом — часть Центрального спортивного клуба Армии. Один из старейших и самых титулованных клубов в постсоветской истории российского футбола, ведущий свою историю от команды ОЛЛС (Общество любителей лыжного спорта), основанной в 1911 году. Семикратный чемпион СССР, пятикратный обладатель Кубка СССР, шестикратный чемпион России, семикратный обладатель Кубка России и Суперкубка России. Первый российский клуб, выигравший европейский клубный турнир (Кубок УЕФА 2004/05). В 2014 году клуб выиграл чемпионат в пятый раз, и, таким образом, ЦСКА стал первым в российской истории клубом, собравшим оригиналы всех трофеев.

Задание: Выполните SWOT - анализ ФК ЦСКА и по результатам анализа дайте рекомендации о дальнейшей стратегии развития футбольного клуба.

7.2 Иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Порядок проведения промежуточной аттестации и система оценивания результатов промежуточной аттестации по итогам семестра (модуля) по программам бакалавриата и магистратуры в соответствии с учебными планами по направлениям подготовки высшего образования утверждена приказом ФУ по основной деятельности № 0557/о от 23.03.2017.

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

Основная литература

1. Пушных В.А. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебное пособие. М.: КноРус, 2022. 184 с. ISBN 978-5-406-08453-3. <https://book.ru/book/942403>
2. Розанова Н. М. Теория отраслевых рынков. В 2 ч. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2021. 345 с. ISBN 978-5-534-01822-6. <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/470499>
3. Розанова Н. М. Теория отраслевых рынков. В 2 ч. Часть 2 [Электронный ресурс]: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2021. 314 с. ISBN 978-5-534-01824-0. <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/470500>

Дополнительная литература

4. Розанова Н. М. Теория отраслевых рынков. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие. М.: Юрайт, 2021. 492 с. ISBN 978-5-534-03899-6. <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/468764>
5. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина. 2-е изд. М.: Юрайт, 2021. 156 с. ISBN 978-5-534-01187-6. <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/469755>
6. Попова Е. П., Решетникова К. В. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2021. 338 с. ISBN 978-5-534-00766-4. <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/468733>

9.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. URL: <http://www.garant.ru> – информационно-правовой портал «Гарант»
2. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
3. Периодические издания Университета в электронном виде http://library.fa.ru/res_mainres.asp?cat=efa
4. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>
5. (<http://library.fa.ru/files/elibfa.pdf>)
6. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
7. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
8. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znaniy.com>
9. «Деловая онлайн библиотека» издательства «Альпина Паблишер» <http://lib.alpinadigital.ru/en/library>
10. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://www.biblio-online.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и семинарские занятия) и самостоятельной работы. Семинарские занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций. Курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения. Для проведения семинарских занятий активно используются методы работы в малых группах, вовлечение в индивидуальную работу. При проведении семинарских занятий используются презентации.

Студентам необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины (далее - РПД), с целями и задачами дисциплины, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимся на образовательном портале и сайте кафедры.

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, студентам необходимо перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции. При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным

источникам. Если разобраться в материале не удалось – обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа заключается:

- в самостоятельной подготовке студента к лекции – чтение конспекта предыдущей лекции и выполненных на предыдущих практических занятиях, что помогает лучше усвоить материал новых занятий, опираясь на предшествующие знания. В начале практического занятия (иногда лекции) проводится устный или письменный экспресс-опрос студентов по содержанию предыдущего занятия;

- в подготовке к практическим занятиям по основным и дополнительным источникам литературы;

- в выполнении домашних заданий;

- в самостоятельном изучении отдельных тем или вопросов по учебникам, учебным пособиям и другим источникам;

- в выполнении контрольных мероприятий по дисциплине;

- в подготовке контрольной работы.

Студентам при подготовке к семинарским занятиям следует:

- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия;

- при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только лекции, учебную литературу, но и там, где это необходимо, нормативно-правовые акты, интернет-источники;

- теоретический материал следует соотносить с правовыми нормами, так как в них могут быть внесены изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе;

- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении практико-ориентированных заданий, заданных для самостоятельного решения;

- в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов;

- на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

Методические рекомендации по написанию контрольной работы.

Контрольная работа является элементом самостоятельной практической работой обучающегося. Она призвана определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Работа представляет собой краткий анализ содержания литературных источников по заданной теме, проблеме.

Целью написания контрольной является подготовка студентов к осуществлению аналитической и научно-исследовательской деятельности посредством формирования профессиональных компетенций, связанных со сбором, систематизацией, классификацией и обобщением существующей научной информации.

Требования к структуре и содержанию контрольной работы:

- введение, в котором формулируются цели и поставленные задачи;

- основная часть, в которой содержится сопоставление мнений разных авторов использованных литературных источников по рассматриваемой теме (проблеме), их систематизация, классификация и анализ, а также описание собственного отношения к изучаемому вопросу. Основная часть может быть разбита на несколько подразделов, количество которых определяется автором;

- заключение, в котором содержатся обобщающие выводы, вытекающие из обзора литературных источников.

Требования к написанию контрольной работы:

- соответствие материала выбранной теме;
- логичное, чёткое изложение и структурирование материала;
- аргументированное изложение собственных мыслей по рассматриваемому вопросу;
- использование современных информационных средств поиска информации;
- наличие ссылок на первоисточники.

Объём контрольной работы составляет 10-15 страниц. Текст выполненной работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста должно соответствовать требованиям ГОСТ 7.32-2017.

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

11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения

1. Windows, Microsoft Office.
 2. Антивирус Kaspersky Internet Security
- и др.

11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Например,

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
3. Информационно-образовательные ресурсы личных кабинетов обучающихся платформы финансового университета. - <http://org.fa.ru/>.

11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации - не используются.

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Для осуществления образовательного процесса в рамках дисциплины необходимо наличие специальных помещений.

Специальные помещения представляют собой аудитории для проведения лекций, семинарских и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Проведение лекций и семинаров в рамках дисциплины осуществляется в помещениях:

- оснащенных демонстрационным оборудованием;
- оснащенных компьютерной техникой, обеспечивающей доступ к сети «Интернет» и к электронной информационно - образовательной среде Финансового университета.