

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: ЧУМАЧЕНКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА
Должность: РЕКТОР
Дата подписания: 26.04.2022 15:17:40
Уникальный программный ключ:
9c9f7aaffa4840d284abe156657b8f85432bdb16



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.О	Теория организации и организационное поведение

Код направления подготовки	38.04.02
Направление подготовки	Менеджмент
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Управление человеческим капиталом
Уровень образования	магистр
Форма обучения	заочная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Доцент	кандидат педагогических наук, доцент		Гордеева Дарья Сергеевна

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	14.09.2021	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю)	5
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	14
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	19
7. Перечень образовательных технологий	21
8. Описание материально-технической базы	22

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к модулю обязательной части Блока 1 «Дисциплины/модули» основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень образования магистр). Дисциплина является обязательной к изучению.

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 час.

1.3 Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися дисциплин образовательной программы бакалавриата или специалитета.

1.4 Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «Международный менеджмент», «Современные экономические и управленческие концепции», «Тренинг в организации».

1.5 Цель изучения дисциплины:

освоения дисциплины является формирование профессиональной компетенции.

1.6 Задачи дисциплины:

1) Знать: -закономерности функционирования организаций; -основные особенности организации, регистрации и ликвидации организаций;

- основные понятия, категории и инструменты теории организации;

- основные законы, регламентирующие функционирование социальных организаций

- основы организационного поведения в системе менеджмента;

- понятия группы и группового поведения в организации

-особенности взаимоотношений с персоналом организации

- особенности управления поведением организации

2) Знать: -закономерности функционирования организаций; -основные особенности организации, регистрации и ликвидации организаций;

- основные понятия, категории и инструменты теории организации;

- основные законы, регламентирующие функционирование социальных организаций

- основы организационного поведения в системе менеджмента;

- понятия группы и группового поведения в организации

-особенности взаимоотношений с персоналом организации

- особенности управления поведением организации

3) Владеть:- навыками проведения анализа явлений и процессов в сфере управления организацией; - навыками проектирования и методами корректировки организационных систем;

- методами изучения и анализа взаимоотношений в группе; - умением организовывать свой рабочий процесс, самостоятельно выполнять задания и поручения.

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

№ п/п	Код и наименование компетенции по ФГОС
	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-2 способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач
	ОПК.2.1 Знает современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа.
	ОПК.2.2 Умеет использовать интеллектуальные информационно – аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач.
	ОПК.2.3 Владеет навыками применения систем управления базами данных в сфере экономики и управления.
2	УК-1 способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
	УК.1.1 Знает методы критического анализа и оценки информации; сущность, основные принципы и методы системного подхода.
	УК.1.2 Умеет осуществлять поиск, сбор и обработку информации для решения поставленных задач; осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; аргументировать собственные суждения и оценки; применять методы системного подхода для решения поставленных задач.
	УК.1.3 Владеет приемами использования системного подхода в решении поставленных задач.

№ п/п	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательные результаты по дисциплине
1	ОПК.2.1 Знает современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа.	3.1 Знает современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа.
2	ОПК.2.2 Умеет использовать интеллектуальные информационно – аналитические системы при решении управлеченческих и исследовательских задач.	У.1 Умеет использовать интеллектуальные информационно – аналитические системы при решении управлеченческих и исследовательских задач.
3	ОПК.2.3 Владеет навыками применения систем управления базами данных в сфере экономики и управления.	В.2 Владеет приемами использования системного подхода в решении поставленных задач.
1	УК.1.1 Знает методы критического анализа и оценки информации; сущность, основные принципы и методы системного подхода.	3.2 Знать технологии проектирования организационных структур
2	УК.1.2 Умеет осуществлять поиск, сбор и обработку информации для решения поставленных задач; осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; аргументировать собственные суждения и оценки; применять методы системного подхода для решения поставленных задач.	У.2 Уметь внедрять технологии проектирования организационных структур
3	УК.1.3 Владеет приемами использования системного подхода в решении поставленных задач.	В.1 Владеет навыками применения систем управления базами данных в сфере экономики и управления.

**2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
(МОДУЛЮ)**

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Итого часов
	Л	ПЗ	СРС	
Итого по дисциплине	4	10	121	135
Первый период контроля				
<i>Теория организации и ее место в системе научных знаний</i>	2	6	71	79
Понятие "организация", виды организаций, создание, регистрация и ликвидация организаций	2		20	22
Внешняя и внутренняя среда организации		2	15	17
Организационно-правовые формы организаций		2	20	22
Основные и оборотные средства организации		2	16	18
<i>Организационное поведение в системе менеджмента</i>	2	4	50	56
Процесс формирования кадров организаций	2	2	15	19
Методы организации подготовки сотрудников организации, мотивации персонала		2	20	22
Понятие «оплаты труда», формы и виды заработной платы			15	15
Итого по видам учебной работы	4	10	121	135
<i>Форма промежуточной аттестации</i>				
Экзамен				9
Итого за Первый период контроля				144

**3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ
(РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА
АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ**

3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теория организации и ее место в системе научных знаний Формируемые компетенции, образовательные результаты: УК-1: У.2 (УК.1.2) ОПК-2: У.1 (ОПК.2.2), В.2 (ОПК.2.3)	2
1.1. Понятие "организация", виды организаций, создание, регистрация и ликвидация организаций 1. Понятия «организация» и «предприятие». 2. Классификация организаций. 3. Фирменное название организаций. 4. Порядок создания и регистрации организаций. 5. Товарный знак. 6. Ликвидация организаций. Учебно-методическая литература: 1, 2	2
2. Организационное поведение в системе менеджмента Формируемые компетенции, образовательные результаты: ОПК-2: В.2 (ОПК.2.3), 3.1 (ОПК.2.1) УК-1: 3.2 (УК.1.1), В.1 (УК.1.3)	2
2.1. Процесс формирования кадров организации 1. Понятие «персонал организации». 2. Показатели производительности труда. Учебно-методическая литература: 1, 2	2

3.2 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теория организации и ее место в системе научных знаний Формируемые компетенции, образовательные результаты: УК-1: У.2 (УК.1.2) ОПК-2: У.1 (ОПК.2.2), В.2 (ОПК.2.3)	6
1.1. Внешняя и внутренняя среда организации 1. Внешняя среда организации. 2. Внутренняя среда организации. Учебно-методическая литература: 1	2
1.2. Организационно-правовые формы организаций 1. Понятие «организационно-правовые формы организаций». 2. Классификация юридических лиц. Учебно-методическая литература: 1, 2	2
1.3. Основные и оборотные средства организации 1. Понятие «организационно-правовые формы организаций». 2. Классификация юридических лиц. Учебно-методическая литература: 1, 2	2
2. Организационное поведение в системе менеджмента Формируемые компетенции, образовательные результаты: ОПК-2: В.2 (ОПК.2.3), 3.1 (ОПК.2.1) УК-1: 3.2 (УК.1.1), В.1 (УК.1.3)	4
2.1. Процесс формирования кадров организации 1. Особенности отбора и найма персонала. 2. Кадровая политика организаций. Учебно-методическая литература: 1, 2	2

2.2. Методы организации подготовки сотрудников организаций, мотивации персонала 1. Профессиональная подготовка персонала. 2. Профессиональная переподготовка персонала. Учебно-методическая литература: 1	2
--	---

3.3 CPC

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теория организации и ее место в системе научных знаний	71
Формируемые компетенции, образовательные результаты: УК-1: У.2 (УК.1.2) ОПК-2: У.1 (ОПК.2.2), В.2 (ОПК.2.3)	

1.1. Понятие "организация", виды организаций, создание,
регистрация и ликвидация организаций

Задание для самостоятельного выполнения студентом:

20

В самом широком смысле под организацией понимают некое сообщество людей, объединенных общей целью.

Понятие «организация» имеет более широкое значение, чем понятие «предприятие». В отличие от организации, пред-приятия всегда нацелены на получение и максимизацию прибыли.

Предприятие – самостоятельная хозяйственная единица, осуществляющая свою коммерческую деятельность на территории какого-либо государства и подчиняющаяся

законам данного государства

Однако несмотря на то, что предприятие подчиняется законам государства, на территории которого находится, оно вправе самостоятельно принимать решения относительно целей деятельности, форм собственности, основной сферы деятельности, отраслевой принадлежности и размера предприятия, что, в свою очередь, лежит в основе классификации пред-приятий.

Классификация предприятий:

1. По форме собственности:
 - 1) в частной собственности;
 - 2) в государственной собственности;
 - 3) смешанные;
 - 4) в собственности других юридических лиц.

2. По сфере деятельности:

- 1) производственные;
- 2) предоставляющие услуги;
- 3) занятые посредничеством;
- 4) инновационные предприятия.

3. По размерам:

- 1) малые (до 100 работников);
- 2) средние (от 100 до 500 работников);
- 3) крупные (свыше 500 работников).

Этапы создания предприятия:

- 1) создание идеи и исследования рынка;
- 2) написание бизнес-плана и устава предприятия;
- 3) поиск капитала;
- 4) регистрация предприятия.

Определившись с видом предприятия, стоит подумать о выборе фирменного названия.

В этом случае на помощь пред-принимателю могут прийти 10 советов по выбору названия для фирмы:

1. Прежде чем выбрать название для своей фирмы, по-думайте о людях и компаниях, которые будут покупать ваш продукт или пользоваться услугами. Многие социологи рекомендуют произвести небольшой социологический опрос среди населения.
2. После того, как у Вас появилось несколько «твердых» вариантов, подумайте о таком критерии, как простота имени в целом и простота понимания названия.
3. Название фирмы не должно вызывать у людей негативных эмоций, а наоборот, должно нести только положительный заряд.
4. Лучше не используйте в названии фирмы свои имя или фамилию, а равно и имена других людей.
5. Не пытайтесь внести в название слишком много информации.
6. Избегайте повторения названий: не надо копировать названия других фирм.
7. Страйтесь придумать яркое, нестандартное и запоминающееся название.
8. Выбирая название для вашей фирмы, обратите внимание на занятость доменов с таким названием.
9. Рассмотрите правомерность выбора названия для фирмы с юридической точки зрения.
10. Если вы решили создать торговую марку с мировой известностью, то обращайтесь к услугам специализированных агентств. Они проведут для вас специальные исследования на узнаваемость, запоминаемость, восприятие названия фирмы на других языках.

Определившись с названием предприятия, стоит со всей серьезностью отнестись к процессу его регистрации, поскольку только с момента государственной регистрации предприятие считается созданным и приобретает статус юридического лица.

Полномочия по государственной регистрации возложены на районные Инспекции Федеральной налоговой службы по Российской Федерации.

Понятие "организация", виды организаций, создание, регистрация и ликвидация организаций

Задание для самостоятельного выполнения студентом:

1. В чем отличие понятий «организация» и «предприятие»?

Все организации отличаются друг от друга по различным аспектам. Вместе с тем они имеют общие для всех организаций характеристики. Одной из самых значительных характеристик организации является зависимость от внешней и внутренней среды. Ни одна организация не может функционировать изолированно, вне зависимости от внешних ориентиров. Они во многом зависимы от внешней среды. Это условия и факторы, возникающие в окружающей среде независимо от деятельности организации, так или иначе воздействующие на нее.

Различают факторы внешней и внутренней среды.

ВНЕШНЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ — это условия и факторы, возникающие независимо от ее (организации) деятельности и оказывающие существенное воздействие на нее. Кроме того, они способствуют функционированию, выживанию и эффективности ее работы. Внешние факторы подразделяют на факторы прямого и косвенного воздействия.

К факторам прямого воздействия относят поставщиков ресурсов, потребителей, конкурентов, трудовые ресурсы, государство, профсоюзы, акционеров (если предприятие является акционерным обществом), которые оказывают непосредственное

влияние на деятельность организации;

К факторам косвенного воздействия относят факторы, которые не оказывают непосредственного влияния на деятельность организации, но их следует учитывать для

выработки правильной стратегии. Можно выделить следующие факторы косвенного воздействия:

1) политические факторы — основные направления государственной политики и методы ее реализации; возможные изменения в законодательной и нормативно-технической базе; международные соглашения, заключаемые правительством в области тарифов и торговли и т.д.;

2) экономические факторы — темпы инфляции; уровень занятости трудовых ресурсов;

международный платежный баланс; процентные и налоговые ставки; величина и динамика ВВП; производительность труда и т.д.;

3) социальные факторы внешней среды — отношение населения к работе и качеству жизни; обычай и традиции, существующие в обществе; менталитет общества; уровень образования и т.п.;

4) технологические факторы — возможности, связанные с развитием науки и техники,

которые позволяют оперативно перестроиться на производство и реализацию технологически перспективного продукта, спрогнозировать момент отказа от используемой технологии.

ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ — это среда, которая определяет технические и организационные условия работы организации и является результатом управленческих решений. Организация анализирует внутреннюю среду с целью выявления слабых и сильных сторон ее деятельности. Это необходимо потому, что организация не может воспользоваться внешними возможностями без наличия определенного внутреннего потенциала. При этом ей необходимо знать свои слабые места, которые могут усугубить внешнюю угрозу и опасность. Внутренняя среда организаций включает в себя следующие основные элементы:

Производство: объем, структура, темпы производства; номенклатура продукции; обеспеченность сырьем и материалами, уровень запасов, скорость их использования; наличный парк оборудования и степень его использования, резервные мощности; экология производства; контроль качества; патенты, торговые марки и т.д.

Персонал: структура, квалификация, количественный состав работников, производительность труда, текучесть кадров, стоимость рабочей силы, интересы и потребности работников.

Организация управления: организационная структура, методы управления, уровень менеджмента, квалификация, способности и интересы высшего руководства, престиж и

имидж предприятия.

Маркетинг охватывает все процессы, связанные с планированием производства и реализацией продукции, такие как: производимые товары, доля рынка, каналы распределения и сбыта продукции, маркетинговый бюджет и его исполнение, маркетинговые планы и программы, стимулирование сбыта, реклама, ценообразование.

Финансы — это показатель, который позволяет увидеть всю производственно-хозяйственную деятельность предприятия. Финансовый анализ позволяет вскрыть и оценить источники проблем на качественном и количественном уровне.

<p>1.3. Организационно-правовые формы организаций</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>1. Охарактеризуйте следующие организационно-правовые формы организаций: акционерное общество; публичное предприятие; непубличное предприятие; общество с дополнительной ответственностью (ОДО); общество с ограниченной ответственностью (ООО); полное товарищество; производственные кооперативы; товарищество на вере (командитное товарищество); унитарные предприятия.</p> <p>2. Определите, в чем отличие индивидуального предпринимательства (ИП) от юридического лица.</p> <p>3. Поясните, в чем отличия общества с ограниченной ответственностью (ООО) от общества с дополнительной ответственностью (ОДО).</p> <p>4. Приведите как можно больше примеров известных Вам обществ с ограниченной ответственностью.</p> <p>5. Приведите примеры известных Вам обществ с дополнительной ответственностью.</p> <p>6. Приведите как можно больше примеров известных Вам акционерных обществ.</p> <p>7. Осуществите сравнительную характеристику различных организационно-правовых форм предприятия: Полное товарищество Товарищество на вере ООО ОДО ПАО НАО Производственные кооперативы Унитарные предприятия</p> <p>8. Оформите все необходимые документы для открытия ООО.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2</p>	20
--	----

<p>1.4. Основные и оборотные средства организации</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте определение понятию «основные средства». 2. Перечислите как можно больше основных средств, используемых на предприятии где Вы проходили производственную практику. 3. Перечислите, каким образом основные средства могут быть введены в состав имущества предприятия. 4. Каким образом на предприятии осуществляется учет стоимости основных средств? 5. Какие виды износа основных средств Вам известны? Поясните каждый из выделенных видов. 6. Охарактеризуйте понятие «амортизация основных средств». 7. Какими способами на предприятии возможно осуществлять начисление амортизации? 8. Поясните, для чего на предприятии необходимо создавать амортизационный фонд. 9. Определите коэффициент обновления и коэффициент выбытия основных средств при следующих данных: Стоимость основных средств на 01.01.2016 г. – 12 560 000 руб. Поступило – 3 254 000 руб. Списано – 3 258 000 руб. 10. Определите следующие показатели: <ol style="list-style-type: none"> 1. Величину месячной амортизации объекта основных средств, рассчитанной линейным способом. 2. Величину остаточной стоимости на 01.03.2019 г. 3. Рассчитать величину месячной амортизации, если данное оборудование приобретено на условиях финансовой аренды (лизинга). 4. Величину остаточной стоимости на 01.03.2019 г., если оборудование приобретено на условиях лизинга. <p>Исходные данные: объект основных средств с первоначальной стоимостью 2 365 000 руб. и сроком полезного использования 84 месяца поставлен на баланс 01.04.2016 г.</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Поясните, что входит в состав оборотных средств предприятия. 12. Схематично изобразите движение оборотных средств на предприятии. 13. Поясните, в чем отличия основных и оборотных средств. 14. Поясните, что входит в состав оборотных средств предприятия. <p>Учебно-методическая литература: 1, 2</p>	16
2. Организационное поведение в системе менеджмента	50
<p>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</p> <p>ОПК-2: В.2 (ОПК.2.3), 3.1 (ОПК.2.1) УК-1: 3.2 (УК.1.1), В.1 (УК.1.3)</p>	
<p>2.1. Процесс формирования кадров организации</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. На какие виды в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) подразделяется промышленно-производственный персонал? Перечислите, поясните и приведите примеры. 2. Какой документ регулирует трудовые отношения работника и работодателя? 3. Опишите содержание и назначение Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС). <p>Учебно-методическая литература: 1, 2</p>	15
<p>2.2. Методы организации подготовки сотрудников организации, мотивации персонала</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Определите на сколько процентов выросла (уменишилась) производительность труда. Численность персонала выросла на 2,5 %, а выручка от реализации выросла на 9,7 %.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2</p>	20

<p>2.3. Понятие «оплаты труда», формы и виды заработной платы</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Понятие «оплаты труда», формы и виды заработной платы 12</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поясните основные признаки рабочей силы как това-ра: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> создает стоимость большую, чем она стоит; <input type="checkbox"/> без ее привлечения невозможно осуществлять любое производство; <input type="checkbox"/> от нее во многом зависит эффективность использова-ния основных и оборотных средств. 2. Поясните, как соотносятся понятия «производитель-ность труда» и «интенсивность труда». 3. Перечислите методы повышения производительно-сти труда на предприятии. 4. Поясните, в чем отличие реальной и номинальной за-работной платы. 5. Охарактеризуйте повременную и сдельную формы оплаты труда. 6. Перечислите как можно больше «+» и «-» сдельной и повременной формы оплаты труда для предприятия и работника. 7. Определите заработную плату повременщика 5 разряда, отработавшему 195 часов, из которых 35 часов сверх нормы. Оплата за сверхурочную работу производится с учетом доплаты в размере 50 % к тарифной ставке. Премия составляет 25 % тарифного оклада. Доплата – 2 500 руб. <p>Учебно-методическая литература: 1, 2</p>	15
--	----

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
Основная литература		
1	Трухина Н.И. Экономика предприятия и производства [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.И. Трухина, Е.И. Макаров, А.В. Чугунов. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 123 с. — 978-5-89040-486-2	http://www.iprbookshop.ru/30855.html
2	Баскакова О.В. Экономика предприятия (организации) [Электронный ресурс] : учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2015. — 370 с. — 978-5-394-01688-2.	http://www.iprbookshop.ru/52260.html
Дополнительная литература		
3	Экономика предприятия [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.М. Белый [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2015. — 172 с. — 978-5-4365-0252-6.	http://www.iprbookshop.ru/49005.html

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Описание показателей и критерии оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС							
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль						Промежуточная аттестация
	Кейс-задачи	Конспект по теме	Опрос	Проект	Ситуационные задачи	Тест	
ОПК-2						+	+
3.1 (ОПК.2.1)						+	+
У.1 (ОПК.2.2)		+					+
В.2 (ОПК.2.3)			+	+	+		+
УК-1					+		+
B.1 (УК.1.3)					+		+
3.2 (УК.1.1)				+			+
У.2 (УК.1.2)	+						+

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Теория организаций и ее место в системе научных знаний":

1. Кейс-задачи

Описание ситуации

Вас пригласили в качестве Заместителя Директора по раз-витию на предприятие, которое недавно сменило собственни-ка. На предприятии работает 130 чел., из них 100 чел. занима-ется собственно проектированием (проектировщики), а 30 чел. – управленический и вспомогательный персонал.

Предприятие осуществляет 100 проектов в год, средняя цена одного проекта составляет 20 000 долл.

Средний годовой фонд оплаты труда одного проектировщика составляет 6 000 долларов, а одного сотрудника управ-ленческой/вспомогательной группы – 4 000 долларов.

Штатная численность и оплата труда управлениче-ской/вспомогательной группы соответствуют среднерыночной в примерном пересчете на количество проектировщиков.

Средние затраты на производство и реализацию одного проекта составляют 9 000 долл. (без учета оплаты труда, арен-ды, налогов). Это соответствует средним показателям по отрасли.

Предприятие арендует здание, которое находится на ба-лансе города. Годовые арендные платежи составляют 150 000 долл.

Налоги в прошлом году составили 230 000 долл.

Государство интенсивно поддерживает предприятия, за-нимающиеся проектированием электротехнических систем, потому ставка налогов в этом году будет снижена и составит всего 8,7 % от выручки в год.

Основные средства предприятия полностью амортизиро-ваны.

Предприятие не брало кредитов на развитие.

Генеральный директор предприятия, назначенный новы-ми собственниками, крайне озабочен сложившейся ситуацией. Предприятие постоянно балансирует на грани банкротства. В настоящий момент расчетный счет предприятия практически пуст. Прогнозируемых денежных поступлений «впритык» хва-тит только на оплату труда, аренду и прямые производствен-ные расходы проектов. Никаких средств на развитие у пред-приятия нет.

Генеральному директору известно, что производитель-ность труда на предприятии значительно ниже, чем на других предприятиях отрасли, примерно также оснащенных, но уже накопивших опыт успешной работы в рыночных условиях. При этом средняя цена реализации одного проекта для крупной компании у всех практически одинакова – те же 20 000 долл.

Оплата труда проектировщиков на предприятии в среднем на 50 % ниже, чем по рынку и никак не завязана на

результат работы (выполненные проекты). Затраты на создание сдельной премиальной схемы для проектировщиков (от объема выполненных проектов) могут составить порядка 50 000 долл. В прошлом году при покупке предприятия была проведена оценка квалификации проектировщиков. Было выяснено, что 20 % проектировщиков предприятия обладают высокой квалификацией (группа «А»), 60 % – средней (группа «В»), а 20 % низкой квалификацией (группа «С»). При этом зависимости между квалификацией проектировщиков и производительностью их труда на предприятии обнаружено не было. Хотя опыт других предприятий отрасли показывает, что проектировщики группы «А» в среднем за год могут выполнить 3 проекта, проектировщики группы «В» – 2 проекта, а проектировщики группы «С» всего 1 проект.

На рынке труда затраты на поиск одного проектировщика группы «А» составляют около 7000 долл., группы «В» – около 3000 долл., а группы «С» – около 1000 долл. Во всех категориях поиск людей в среднем длится около 3-х месяцев. Однако, такие сроки и затраты на поиск проектировщиков, рассчитаны с учетом существенно более высокого уровня оплаты и значительно лучших условий труда на рынке по сравнению с Вашим предприятием. В настоящий момент кандидаты, скорее всего, просто не пойдут на предприятие в силу упомянутых выше причин.

Затраты на безболезненное сокращение 1 сотрудника будут примерно равны его оплате труда за 6 месяцев. Затраты на обучение (повышение квалификации) одного проектировщика группы «В» составляют в среднем 2000 долл. После этого его производительность может примерно соответствовать группе «А». Однако на такое обучение уходит целых 4 месяца (хотя и без отрыва от работы). Чтобы обучить одного проектировщика группы «С» (довести до производительности группы «В») необходимо около 10 000 долл. и примерно год времени, также без отрыва от производства.

Новый собственник предприятия готов предоставить ему кредит под 15 % годовых на развитие бизнеса на следующих условиях:

1. Максимально возможная сумма кредита – 1 200 000 долл.
2. Кредит нужно вернуть с процентами не позднее, чем через 1 год.
3. Кредит можно потратить только на такие действия, как:
 - улучшение условий труда (площади, электричество, тепло, санитария);
 - компенсации увольняемым;
 - подбор сотрудников;
 - повышение квалификации (обучение) сотрудников;
 - создание сдельной премиальной схемы для проектировщиков.
4. В течение этого года количество проектов, выполненных предприятием должно быть не менее 200 (а лучше – больше).
5. Предприятие, вернув кредит с процентами, должно закончить год без убытков.

Варианты действий

В ходе совещания с Генеральным директором Вами обсуждались три возможные варианта дальнейших действий:

Вариант 1.

1) Уволить сотрудников группы «В» и «С». Оставить и нанимать только самых лучших сотрудников (группы «А»).

Количество баллов: 20

2. Конспект по теме

Осуществите конспектирование учебного материала. В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта, соблюдая следующие этапы выполнения конспекта:

1. определить цель составления конспекта;
2. записать название текста или его части;
3. записать выходные данные текста (автор, место и год издания);
4. выделить при первичном чтении основные смысловые части текста;
5. выделить основные положения текста;
6. выделить понятия, термины, которые требуют разъяснений;
7. последовательно и кратко изложить своими словами существенные положения изучаемого материала;
8. включить в запись выводы по основным положениям, конкретным фактам и примерам (без подробного описания);
9. использовать приемы наглядного отражения содержания (абзацы «ступеньками», различные способы подчеркивания, шрифт разного начертания, ручки разного цвета);
10. соблюдать правила цитирования (цитата должна быть заключена в кавычки, дана ссылка на ее источник, указана страница)

Количество баллов: 15

3. Проект

Разработайте проект:

В соответствии с собственной специализацией опишите основную идею по созданию собственной организации. Представьте данные об основных учредителях предприятия в табличной форме.

Способствует ли реализация проекта решению социальных вопросов (создание новых рабочих мест,

внедрение и производство НТП, создание новых товаров и услуг, разработка и внедрение новых технологий, прокладка дорог и коммуникаций общего пользования, расширение жилого фонда, использование труда инвалидов и т.п.)?

Классифицируйте созданное Вами предприятие:

- 1) по целям деятельности;
- 2) по форме собственности;
- 3) по основной сфере деятельности;
- 4) по отраслевой принадлежности;
- 5) по размерам предприятия.

В соответствии с советами, приведенными в теоретической части темы, придумайте название для своего предприятия. Поясните, почему было выбрано именно такое название.

Разработайте товарный знак (логотип) со-зданного Вами предприятия.

Количество баллов: 30

Типовые задания к разделу "Организационное поведение в системе менеджмента":

1. Опрос

1. Теория организации как отрасль управленческой науки.
2. Роль организации в жизни современного общества.
3. Самоорганизация как источник порядка и развития систем.
4. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции.
5. Взаимодействие законов организации в природе и обществе и их практическое приложение.

Количество баллов: 15

2. Проект

Сделать проект организации. Расписать внутренние элементы:

миссия

задачи

технология

организационная структура

организационная культура

Количество баллов: 20

3. Ситуационные задачи

1. Как бы вы сформулировали понятие "мотивация", исходя из определений, данных автором предлагаемой статьи, и других известных вам теорий мотивации? Является ли это понятие универсальным для каждого человека?
2. Что такое "шкала ценностей"? Каким образом система ценностей человека влияет на его профессиональную деятельность?
3. Являются ли деньги главным стимулом к эффективной деятельности? Назовите другие известные вам мотивирующие факторы.
4. Каково отношение работодателей к мотивированности персонала?
5. Насколько важна для работодателя лояльность работника по отношению к компании?
6. Что влияет на повышение лояльности работника?
7. Как вы считаете, существуют ли различия в подходах к мотивации и лояльности у граждан России и других государств?
8. Каким образом представленные в статье примеры соотносятся с классическими теориями мотивации?

Количество баллов: 15

4. Тест

Проект может быть определен как:

- а) совокупность мероприятий, направленных на достижение уникальной цели и ограниченных по ресурсам и времени;
- б) систему целей, результатов, технической и организационной документации, материальных, финансовых, трудовых и иных ресурсов, а также управленических решений и мероприятий по их выполнению;
- в) системный комплекс плановых (финансовых, технологических, организационных и пр.) документов, содержащих комплексносистемную модель действий, направленных на достижение оригинальной цели.

Количество баллов: 10

5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

Первый период контроля

1. Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Теория организации как отрасль управленческой науки.
2. Роль организации в жизни современного общества.
3. Самоорганизация как источник порядка и развития систем.
4. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции.
5. Взаимодействие законов организации в природе и обществе и их практическое приложение.
6. Принципы структуризации организации – правила построения рациональных структур.
7. Принципы процессуализации.
8. Закон самосохранения
9. Закон развития
10. Закон синергии
11. Закон информированности - упорядоченности
12. Закон единства анализа и синтеза
13. Закон композиции и пропорциональности (гармонии)
14. Специфические законы социальной организации
15. Теоретические основы моделирования объектов проектирования.
16. Российский вклад в развитие организационной мысли и организационных отношений.
17. Новая парадигма организации устойчивого развития
18. постиндустриального общества.
19. Организационная культура и результативность деятельности.
20. Руководитель как субъект организаторской деятельности.
21. Популяционно-экологическая (эволюционная) теория организации.
22. Организационно-правовые формы межорганизационной интеграции.
23. Организационные изменения как фактор устойчивости организации.
24. Управление знаниями как ресурсом организации.
25. Обучающаяся организация.
26. Феномен российской организационной культуры.
27. Типология организационных культур.
28. Управление творческим трудом.
29. Критерии классификации оргструктур управления.
30. Коммуникации и ступени противоречий.
31. Кросс-культурные проблемы международного менеджмента.
32. Вклад отечественной науки в развитие теории организации.
33. Организация как социум.
34. Основные модели организации.
35. Информационная система организации.
36. Роль организационной культуры в развитии рыночной экономики России.
37. Группы в организации, их классификация, причины создания и характеристики.
38. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие. Преимущества и недостатки работы в группе.
39. Формирование группового поведения в организации.
40. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
41. Условия и факторы эффективности групповой работы.

5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
"Отлично"	<ul style="list-style-type: none">-дается комплексная оценка предложенной ситуации-демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять-последовательное, правильное выполнение всех заданий-умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы

"Хорошо"	<ul style="list-style-type: none"> - дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Удовлетворительно" ("зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации - неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя - выполнение заданий при подсказке преподавателя - затруднения в формулировке выводов
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - неправильная оценка предложенной ситуации - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекции

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

2. Практические

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

3. Экзамен

Экзамен преследует цель оценить работу обучающегося за определенный курс: полученные теоретические знания, их прочность, развитие логического и творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умения анализировать и синтезировать полученные знания и применять их для решения практических задач.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, утвержденным заведующим кафедрой. Экзаменационный билет включает в себя два вопроса и задачи. Формулировка вопросов совпадает с формулировкой перечня вопросов, доведенного до сведения обучающихся не позднее чем за один месяц до экзаменационной сессии.

В процессе подготовки к экзамену организована предэкзаменационная консультация для всех учебных групп.

При любой форме проведения экзаменов по билетам экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, задачи и примеры по программе данной дисциплины. Дополнительные вопросы, также как и основные вопросы билета, требуют развернутого ответа.

Результат экзамена выражается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

4. Конспект по теме

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника.

Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то теме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Этапы выполнения конспекта:

1. определить цель составления конспекта;
2. записать название текста или его части;
3. записать выходные данные текста (автор, место и год издания);
4. выделить при первичном чтении основные смысловые части текста;
5. выделить основные положения текста;
6. выделить понятия, термины, которые требуют разъяснений;
7. последовательно и кратко изложить своими словами существенные положения изучаемого материала;
8. включить в запись выводы по основным положениям, конкретным фактам и примерам (без подробного описания);
9. использовать приемы наглядного отражения содержания (абзацы «ступеньками», различные способы подчеркивания, шрифт разного начертания, ручки разного цвета);
10. соблюдать правила цитирования (цитата должна быть заключена в кавычки, дана ссылка на ее источник, указана страница).

5. Кейс-задачи

Кейс – это описание конкретной ситуации, отражающей какую-либо практическую проблему, анализ и поиск решения которой позволяет развивать у обучающихся самостоятельность мышления, способность выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, а также аргументировано отстаивать собственную позицию.

Рекомендации по работе с кейсом:

1. Сначала необходимо прочитать всю имеющуюся информацию, чтобы составить целостное представление о ситуации; не следует сразу анализировать эту информацию, желательно лишь выделить в ней данные, показавшиеся важными.
2. Требуется охарактеризовать ситуацию, определить ее сущность и отметить второстепенные элементы, а также сформулировать основную проблему и проблемы, ей подчиненные. Важно оценить все факты, касающиеся основной проблемы (не все факты, изложенные в ситуации, могут быть прямо связаны с ней), и попытаться установить взаимосвязь между приведенными данными.
3. Следует сформулировать критерий для проверки правильности предложенного решения, попытаться найти альтернативные способы решения, если такие существуют, и определить вариант, наиболее удовлетворяющий выбранному критерию.
4. В заключении необходимо разработать перечень практических мероприятий по реализации предложенного решения.
5. Для презентации решения кейса необходимо визуализировать решение (в виде электронной презентации, изображения на доске и пр.), а также оформить письменный отчет по кейсу.

6. Проект

Проект – это самостоятельное, развёрнутое решение обучающимся, или группой обучающихся какой-либо проблемы научно-исследовательского, творческого или практического характера.

Этапы в создании проектов:

1. Выбор проблемы.
2. Постановка целей.
3. Постановка задач (подцелей).
4. Информационная подготовка.
5. Образование творческих групп (по желанию).
6. Внутригрупповая или индивидуальная работа.
7. Внутригрупповая дискуссия.
8. Общественная презентация – защита проекта.

7. Тест

Тест это система стандартизованных вопросов (заданий), позволяющих автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. Тесты могут быть аудиторными и внеаудиторными. Преподаватель доводит до сведения студентов информацию о проведении теста, его форме, а также о разделе (теме) дисциплины, выносимой на тестирование.

При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:

- проработать информационный материал по дисциплине. Проконсультироваться с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;
- выяснить все условия тестирования заранее. Необходимо знать, сколько тестов вам будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.
- работая с тестами, внимательно и до конца прочесть вопрос и предлагаемые варианты ответов; выбрать правильные (их может быть несколько); на отдельном листке ответов выписать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам. В случае компьютерного тестирования указать ответ в соответствующем поле (полях);
- в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант.
- решить в первую очередь задания, не вызывающие трудностей, к трудному вопросу вернуться в конце.
- оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

8. Ситуационные задачи

Ситуационная задача представляет собой задание, которое включает в себя характеристику ситуации из которой нужно выйти, или предложить ее исправить; охарактеризовать условия, в которых может возникнуть та или иная ситуация и предложить найти выход из нее и т.д.

При выполнении ситуационной задачи необходимо соблюдать следующие указания:

1. Внимательно прочитать текст предложенной задачи и вопросы к ней.
2. Все вопросы логично связаны с самой предложенной задачей, поэтому необходимо работать с каждым из вопросов отдельно.
3. Вопросы к задаче расположены по мере усложнения, поэтому желательно работать с ними в том порядке, в котором они поставлены.

9. Опрос

Опрос представляет собой совокупность развернутых ответов студентов на вопросы, которые они заранее получают от преподавателя. Опрос может проводиться в устной и письменной форме.

Подготовка к опросу включает в себя:

- изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется опросом;
- повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;
- изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;
- составление в мысленной форме ответов на поставленные вопросы.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Проблемное обучение

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. Лицензионное программное обеспечение:
 - Операционная система Windows 10
 - Microsoft Office Professional Plus
 - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
 - Справочная правовая система Консультант плюс
 - 7-zip
 - Adobe Acrobat Reader DC