

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**УТВЕРЖДАЮ**  
Декан экономического  
факультета

профессор К.Э. Тюпаков  
«23» марта 2020 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Направление подготовки**

38.03.01 Экономика

**Направленность**

«Экономика предприятий и организаций»  
(программа академического бакалавриата)

**Уровень высшего образования**

бакалавриат

**Форма обучения**

очная и заочная

**Краснодар  
2020**

Рабочая программа дисциплины «Теория организации» разработана на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ 12 ноября 2015 г. № 1327.

Автор:  
канд. социол. наук, доцент



И.П. Бандурина

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры управления и маркетинга от 16 марта 2020 г., протокол № 14.

Заведующий кафедрой  
д-р экон. наук, профессор



А.В. Толмачев

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета от 23 марта 2020 г., протокол № 17.

Председатель  
методической комиссии  
д-р экон. наук, профессор



А.В. Толмачев

Руководитель  
основной профессиональной  
образовательной программы  
канд. экон. наук, доцент



Е.А. Шибанихин

## **1 Цель и задачи освоения дисциплины**

**Целью** освоения дисциплины состоит в ознакомлении с эволюцией взглядов на природу, на проблемы организации, ознакомление с современными взглядами и позициями на развитие теории организации. Изучение дисциплины «Теория организации» направлено на формирование системы знаний об элементах теории организации, управлении в организационных системах и основы проектирования, построения организаций, особенностях регулирования протекающих в них процессов и возможности их адаптации к условиям рыночных отношений.

Основными **задачами** теории организации являются систематизация организационного опыта окружающей действительности, осмысление способов организации природы и человеческой деятельности, объяснение и обобщение этих способов, установление тенденций, закономерностей и законов их развития, рассмотрение особенностей социальных и хозяйственных организаций и их классификаций.

## **2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО**

**В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:**

**ПК-11** - способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий;

**ДПК-8** – способность формировать современные системы управления качеством, затратами, финансами, персоналом и обеспечения конкурентоспособностью организаций

## **3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина «Теория организации» является дисциплиной по выбору вариативной части ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, направленность «Экономика предприятий и организаций».

#### 4 Объем дисциплины(108 часов, 3 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
<b>Контактная работа</b>	65	11
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	64	10
— лекции	36	4
— практические	28	6
— внеаудиторная	1	1
— зачет	1	1
— экзамен	-	
— защита курсовых проектов	-	
<b>Самостоятельная работа</b>	43	97
в том числе:		
— курсовой проект	-	
— прочие виды самостоятельной работы	43	97
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>108</b>	<b>108</b>

#### 5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины обучающиеся сдают зачет.

Дисциплина изучается на 3 курсе, в 6 семестре очной формы обучения, на 4 курсе, в 8 семестре заочной формы обучения.

#### Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Очная форма обучения, час.		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1.	<b>Основные элементы организации</b> 1. Природа и сущность организации. 2. Организация как открытая система. Системные свойства организации 3. Внутренняя и внешняя среда организации	ПК-11 ДПК-8	6	4	2	4
2.	<b>Разновидности организации</b> 1. Социальная организация. Классификация социальных организаций по правовому статусу	ПК-11 ДПК-8	6	4	4	4

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Очная форма обучения, час.		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
	2. Государственные и муниципальные организации					
3	<b>Интеграционные процессы и современные организации</b> 1. Корпоративные организации. Корпорация. Холдинг. Консорциум. Конгломерат. Картель. Синдикат. Трест. Финансово-промышленные группы. 2. Транснациональные корпорации. Международные совместные предприятия.	ПК-11 ДПК-8	6	4	4	4
4.	<b>Организация и управление</b> 1. Взаимосвязь управления и системы отношений в организации 2. Управление и внешняя среда организации 3. Процесс управления и субъекты осуществления управленческой деятельности	ПК-11 ДПК-8	6	4	4	4
5.	<b>Принципы организации</b> 1. Классификация принципов. Общие, частные, ситуационные принципы организации 2. Статистическое и динамичное состояние организации.	ПК-11 ДПК-8	6	4	4	4
6	<b>Зависимости, законы и закономерности организации.</b> 1. Закон синергии. Признаки достижения синергии в организации. 2. Закон самосохранения. Философия самосохранения. Уровни самосохранения. Страхование как фактор самосохранения. 3. Закон развития. Философия развития. Закон и принципы развития. Бизнес-план, как основа эффективной деятельности организации.	ПК-11 ДПК-8	6	4	2	4
7.	<b>Коммуникации организации</b> 1. Коммуникационный процесс. Типы, формы и методы коммуникаций 2. Функции и классификация организационной культуры. 3. Система методов поддержания культуры организации	ПК-11 ДПК-8	6	4	2	4

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Очная форма обучения, час.		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самостояте льная работа
	4. Информационные технологии организационной культуры 5.Повышение эффективности организационной культуры					
8	<b>Организационное проектирование</b> 1. Факторы, этапы организационного проекта. Методы проектирования. 2. Модели структур организаций как объектов управления	ПК-11 ДПК-8	6	4	2	4
9	<b>Перспективные направления развития организаций.</b> 1.Эволюция организационных форм. Новые требования к построению организаций. Основные свойства организаций будущего. 2.Организации «с внутренним рынком», сетевые организации. Многомерные организации. Круговые корпорации. 3.Интеллектуальные организации. Обучающиеся организации.	ПК-11 ДПК-8	6	2	2	4
10	<b>Виртуальные корпорации</b> 1.Принципы образования виртуальных корпораций. Отличительные черты виртуальных корпораций. 2.Родительская компания и временные альянсы. Структуры виртуального характера.	ПК-11 ДПК-8	6	2	2	7
<b>Итого 107 час.</b>				<b>36</b>	<b>28</b>	<b>43</b>

## Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Очная форма обучения, час.		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1.	<b>Основные элементы организации</b> 1. Природа и сущность организации. 2. Организация как открытая система. Системные свойства организации 3. Внутренняя и внешняя среда организации	ПК-11 ДПК-8	8			10
2.	<b>Разновидности организации</b> 1. Социальная организация. Классификация социальных организаций по правовому статусу 2. Государственные и муниципальные организации	ПК-11 ДПК-8	8	2		10
3	<b>Интеграционные процессы и современные организации</b> 1. Корпоративные организации. Корпорация. Холдинг. Консорциум. Конгломерат. Картель. Синдикат. Трест. Финансово-промышленные группы. 2. Транснациональные корпорации. Международные совместные предприятия.	ПК-11 ДПК-8	8			10
4.	<b>Организация и управление</b> 1. Взаимосвязь управления и системы отношений в организации 2. Управление и внешняя среда организации 3. Процесс управления и субъекты осуществления управленческой деятельности	ПК-11 ДПК-8	8		2	10
5.	<b>Принципы организации</b> 1. Классификация принципов. Общие, частные, ситуационные принципы организации 2. Статистическое и динамичное состояние организации.	ПК-11 ДПК-8	8			10
6	<b>Зависимости, законы и закономерности организации.</b> 1. Закон синергии. Признаки достижения синергии в организации. 2. Закон самосохранения. Философия самосохранения.	ПК-11 ДПК-8	8			10

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Очная форма обучения, час.		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
	Уровни самосохранения. Страхование как фактор самосохранения. 3. Закон развития. Философия развития. Закон и принципы развития. Бизнес-план, как основа эффективной деятельности организации.					
7.	<b>Коммуникации организации</b> 1. Коммуникационный процесс. Типы, формы и методы коммуникаций 2. Функции и классификация организационной культуры. 3. Система методов поддержания культуры организации 4. Информационные технологии организационной культуры 5.Повышение эффективности организационной культуры	ПК-11 ДПК-8	8			10
8	<b>Организационное проектирование</b> 1. Факторы, этапы организационного проекта. Методы проектирования. 2. Модели структур организаций как объектов управления	ПК-11 ДПК-8	8	2	2	10
9	<b>Перспективные направления развития организаций.</b> 1.Эволюция организационных форм. Новые требования к построению организаций. Основные свойства организаций будущего. 2.Организации «с внутренним рынком», сетевые организации. Многомерные организации. Круговые корпорации. 3.Интеллектуальные организации. Обучающиеся организации.	ПК-11 ДПК-8	8		2	10
10	<b>Виртуальные корпорации</b> 1.Принципы образования виртуальных корпораций. Отличительные черты виртуальных корпораций. 2.Родительская компания и временные альянсы. Структуры виртуального характера.	ПК-11 ДПК-8	8			7
<b>Итого 107 час.</b>				<b>4</b>	<b>6</b>	<b>97</b>

## 6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические указания (для самостоятельной работы)

1. Теория организации : метод. рекомендации / сост. А. А. Тубалец. – Краснодар : КубГАУ, 2020 – 71 с. – Режим доступа: [https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MR\\_Teorija\\_organizacii\\_1\\_560797\\_v1\\_.PDF](https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MR_Teorija_organizacii_1_560797_v1_.PDF)

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра	Этапы формирования компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП
	ПК-11 - способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
4	Менеджмент
5	Самоменеджмент
5	Управленческие решения
6	Логистика
6	Производственная стратегия предприятия агропромышленного комплекса
6	Управление качеством
6	<i>Теория организации</i>
7	Производственный менеджмент
7	Документирование управленческой деятельности
7	Управление организациями и предприятиями агропромышленного комплекса
8	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
	ДПК-8 - способность формировать современные системы управления качеством, затратами, финансами, персоналом и обеспечения конкурентоспособностью организаций
5	Коммерческая деятельность предприятия (организации)
6	Управление качеством
6	<i>Теория организации</i>
6	Управление затратами предприятия (организации)
7	Финансовый менеджмент

Номер семестра	Этапы формирования компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП
8	Управление персоналом
8	Стратегический менеджмент
8	Преддипломная практика
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

\* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
<b>ПК-11 - способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий</b>					
<b>Знать:</b> основы принятия управленческих решений, методы их совершенствования	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Устный опрос, реферат, контрольная работа, тест, вопросы и задания для проведения зачета
<b>Уметь:</b> – выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий;	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	
<b>Владеть</b> – современными	При решении стандартных	Имеется минимальны	Продемонстрированы	Продемонстрированы	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро-и макроуровне.	задачи не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	
<b>ДПК-8- способность формировать современные системы управления качеством, затратами, финансами, персоналом и обеспечения конкурентоспособностью организаций</b>					
<b>Знать</b> Порядок определения себестоимости товарной продукции, разработки нормативов материальных и трудовых затрат, оптовых и розничных цен - Требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства) - Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Устный опрос, реферат, контрольная работа, тест, вопросы и задания для проведения зачета
<b>Уметь</b> Передавать знания и опыт, контролировать процессы самообучения и взаимоподдержки работников в сфере техники и технологий, целенаправлен	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания,	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
но и систематически повышать уровень знания работников		но не в полном объеме	все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	недочетами, выполнены все задания в полном объеме	
<b>Владеть</b> организацией на тактическом горизонте управления мониторинга производственных процессов, обеспечение максимального использования производственных мощностей, ритмичного и бесперебойного движения незавершенного производства,	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	

### **7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО**

#### **Рекомендуемая тематика рефератов по курсу:**

1. Особенности управленческой деятельности в Европе (на примере страны на выбор).
2. Особенности управленческой деятельности в Америке.
3. Особенности управленческой деятельности в Восточных странах.
4. Типовые управленческие зависимости в деятельности малых предприятий.
5. Управленческое консультирование компаний.
6. Элементы теорий мотивации в хозяйственных организациях.
7. Холдинговые компании в России и их особенности.
8. Особенности унитарного предприятия.
9. Взаимосвязь целей и функций организации.
10. Функциональное содержание организации.
11. Иерархия функции управления.
12. Формирование функциональной структуры управления.
13. Структурные образования коммуникативного типа в организации.

14. Коммуникативные процессы в организации. Их проблемы и методы.
15. Типы коммуникаций. Организационные факторы, влияющие на коммуникации.
16. Принципы самоуправления и их социальная составляющая.
17. Техническая самоорганизация.
18. Биологическая самоорганизация.
19. Социальная самоорганизация.
20. Философия развития.
21. Бизнес-план – основа эффективной реализации закона развития.
22. Влияние потенциалов ресурсов, составляющих организацию, на ее общий потенциал.
23. Методы принятия управленческих решений, способствующие реализации закона синергии.
24. Философия самосохранения.
25. Стратегия предпринимательства.
26. Усиление созидательных ресурсов организации за счет страхования.
27. Анализ условий действия закона композиции и пропорциональности.
28. Философия гармонии. Анализ условий действия закона информированности-упорядоченности.
29. Проблемы управления информацией в организации.
30. Практические методики для анализа и синтеза организации.
31. Феномен эмерджентности и его связь с законами организации.
32. Философия оптимизации деятельности людей.
33. Развитие неформальных отношений в организации и ее целесообразность.
34. Место и роль комиссий (комитетов) в структуре организации.
35. Совет директоров и его деятельность.
36. Функциональная модель экономической системы.
37. Метод «черного ящика» и его особенности.
38. Функциональное содержание организации.
39. Элементный состав структуры конкретной организации (например, промышленной фирмы, торговой фирмы, банка, общественной организации).
40. Принципы рационализации.
41. Изменения в организации, причины и технологии.
42. Консультационная деятельность и ее влияние на организационные изменения.
43. Сущность и этапы организационных нововведений.
44. Статическое и динамическое состояние организации.
45. Действие принципа соответствия в социальной организации.
46. Действие принципа оптимальности в социальной организации.

47. Тенденции организационных изменений и направления перестройки организаций.
48. Организационные проблемы конверсии.
49. Виды организации субъектов хозяйствования. Организация смешанных обществ за рубежом и совместных предприятий в РФ.
50. Свободные экономические зоны.
51. Оффшорная компания.
52. Проблемы руководства и лидерства.
53. Новые требования к руководителю.
54. Социальная защищенность населения – ключевой фактор доверия.
55. Способы изучения и расчета нематериальных активов (неосязаемого капитала).
56. Способы получения новых знаний для организации.
57. Влияние новых технологий на организацию.
58. Банковская финансово-промышленная группа.
59. Многонациональные, глобальные, международные и транснациональные компании: общее и особенное.
60. Коммуникации в организации. Управление коммуникациями.
61. Формальные и неформальные группы.
62. Команды и их создание.
63. Работа в межнациональных коллективах.
64. Теория Г. Хофстеда и изучение организационной культуры.
65. Гендерные аспекты организационной культуры.
66. Организации с «внутренним рынком».
67. Сетевые организации.

## **Вопросы и задания к контрольной работе**

### **Контрольная работа**

#### **Контрольная работа № 1**

**Задание 1.** В отдел информационного обеспечения и технической поддержки компании «РостОК», состоящий из 12 человек, приняли на работу первоклассного специалиста. Через несколько дней работники заявили начальнику отдела, что они не могут работать с новичком, так как он замкнут и недружелюбен по отношению к ним. Руководитель решил не придавать этой проблеме большого значения, полагая, что вскоре отношения наладятся в общей работе сами по себе.

*Вопросы:*

1. Каковы могут быть последствия данной ситуации для специалиста и для отдела, компании?

2. Какими, на Ваш взгляд, должны быть действия руководителя?

**Задание 2.** Молодая девушка Марина С. устроилась секретарем первого руководителя крупной международной компании, работающей в сфере образования. На новом месте работы она стала зарабатывать заметно больше,

чем на прежнем. Знакомым она рассказывала про дружелюбный коллектив, говорила, что у нее ответственная работа, востребовано ее знание иностранного языка. На просьбу родителей звонить иногда с работы домой она отвечала, что такой возможности нет. Отвлекаться на разговоры, не имеющие отношения к работе, она считала недопустимым. На работу приходила первой, а с работы уходила, как правило, через 1-2 часа после официального окончания рабочего дня. Через полгода отношение Марины к работе изменилось. Приходить на работу и уходить с работы стала вовремя. Теперь она уже позволяет себе звонить с работы домой и друзьям и подолгу разговаривать с ними. Работу она считает «чисто секретарской», не отвечающей ее квалификации, и исполнительской, потому что любое, даже самое мелкое, решение, вроде отправки почты, следует согласовывать с другими сотрудниками. Девушка считает, что у нее нет перспектив профессионального и карьерного роста. «Если появится хорошее место, уйти не раздумывая», - говорит она. «Да и зарплата невысокая», - считает она теперь.

*Вопрос:*

Какие принципы мотивации позволяют объяснить такие изменения в отношении Марины к работе?

## **Тестовые задания**

### **Тест 1**

**1. Автором общей теории систем считается:**

- а. Ф.У.Тейлор;
- б. Ч.Берна;
- в. Л. Фон Бергаланфи.

**2. В кольцевой структуре управления:**

- а. звенья связаны друг с другом параллельно;
- б. в центре имеется звено, связанное со всеми остальными;
- в. звенья связаны друг с другом последовательно, а выход последнего звена одновременно является входом первого.

**3. К социальным связям в организации относятся:**

- а. материальное стимулирование и ответственность;
- б. прожиточный уровень, льготы и привилегии;
- в. межличностные, бытовые отношения и отношения по уровням управления.

**4. Общество с дополнительной ответственностью (ОДО) – это**

- а. объединение граждан и (или) юридических лиц для совместной хозяйственной деятельности, уставной капитал образуется только из вкладов учредителей;

б. коммерческая организация, уставной капитал которой разделен на определенное число акций, отражающих права участников общества по отношению к обществу;

в. учреждение одного или нескольких лиц, которые солидарно несут ответственность за убытки, связанные с деятельностью общества.

**5. К вновь введенным в России формам организаций относятся:**

а. полное товарищество как юридическое лицо;

б. полное товарищество как неюридическое лицо;

в. индивидуальная трудовая деятельность.

**Тест 2**

**1. Лизинг – это**

а. операции по аренде имущества на срок свыше одного года;

б. предоставление услуг клиенту при строительстве промышленных и других объектов;

в. покупка у клиентов неоплаченных их контрагентами счетов с целью произвести расчеты между заинтересованными сторонами.

**2. Американская модель менеджмента предполагает:**

а. подготовку руководителей универсального типа;

б. подготовку узкоспециализированных руководителей;

в. подготовку руководителей только в заграничных университетах.

**3. Конфликт – это**

а. столкновение мнений, интересов одной или нескольких сторон;

б. выражение противоречия в явной форме;

в. верны оба утверждения.

**4. Как формулируется принцип инерции?**

а. изменение потенциала системы начинается спустя некоторое время после начала воздействия на нее из внешней или внутренней среды и продолжается спустя некоторое время после их окончания;

б. скорость изменения потенциала системы зависит от самого потенциала;

в. процесс изменения потенциала системы идет непрерывно, меняются лишь скорость и знак изменений.

**5. Выберите правильное определение организации:**

а. организация – это группа людей, объединившихся для общих целей;

б. организация – это внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением;

в. организация – это строение, взаимосвязь составляющих элементов;

г. верны все вышеуказанные определения.

**Тест 3**

**1. Организацию можно рассматривать:**

а. как процесс;

б. как явление;

в. как процесс и как явление.

**2. В современном виде типология организация может быть представлена как:**

- а. юридические лица, неюридические лица, неформальные организации;
- б. коммерческие и некоммерческие организации;
- в. потребительский кооператив, общественные и религиозные организации, фонды, учреждения.

**3. К признакам системы относятся следующие:**

- а. множество элементов, единство главной цели для всех элементов, наличие связи между ними, целостность и единство элементов;
- б. набор элементов, автономность внутри системы, система стремится сохранить свою структуру, система имеет потребность в управлении;
- в. система имеет входное воздействие, систему обработки, конечные результаты и обратную связь.

**4. Социальные системы могут быть:**

- а. образовательными, политическими, экономическими, медицинскими, правовыми;
- б. детскими садами, школами, вузами, университетами, судами;
- в. финансовыми, экономическими, техническими.

**Тест 4**

**1. Основные этапы жизненного цикла организации:**

- а. становление, рост, стабилизация, кризис;
- б. открытие. разворачивание, социальный хаос, адаптация;
- в. формирование, смятение, нормирование, выполнение работ.

**2. Организационное поведение изучает:**

- а. установки работников организации, системы мотивации и вознаграждение;
- б. организационную культуру;
- в. все вышеуказанное.

**3. К нематериальным активам фирмы относятся:**

- а. персонал фирмы, менеджмент;
- б. организационное поведение и системы стимулирования;
- в. интеллектуальная собственность и охраняемые законом результаты интеллектуальной деятельности.

**4. Уровни противоречий в организации – это:**

- а. согласие, разногласие, анархия, дисциплина;
- б. различие, поляризация, столкновение, антагонизм;
- в. уклонение, приспособление, конкуренция, сотрудничество.

**5. Гомогенные подсистемы – это:**

- а. комплексы отношений между людьми, как организационное проявление системы;
- б. подсистема, которая не обладает свойствами системы;
- в. подсистема, которая обладает только свойствами целостности и делимости системы.

**Тест 5**

**1. Система – это:**

а. единое целое, состоящее из частей и элементов для целенаправленной деятельности;

б. организация с широким набором связей с внешним миром;

в. определенное образование, основными элементами которой являются люди.

**2. Основоположником теории организации в России является:**

а. А. Гастев;

б. В. Журавский;

в. А. Богданов.

**3. К первичным переменным организации относятся:**

а. организационная структура, централизация управления, руководство, поведение;

б. социальные, экономические, политические, экологические и другие условия;

в. внешняя среда, цели, стратегии, технологии, персонал.

**4. Число участников ООО и число акционеров ЗАО:**

а. отличаются значительно;

б. отличаются незначительно;

в. одинаково.

**5. Как называется фирма – посредник, скупающая крупные партидефицитных продуктов и товаров для быстрой перепродажи?**

а. венчур;

б. корпорация;

в. джоббер.

### **Вопросы на зачет**

*ПК-11 - способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.*

1. Методологические основы теории организации.
2. Системные представления.
3. Организация как система.
4. Организация как процесс.
5. Самоорганизация: синергетический подход.
6. Организация как социум.
7. Организационные теории.
8. Основные модели организаций.
9. Организационные структуры.
10. Гибкость организации.
11. Устойчивость организации.
12. Понятие «организационное поведение».

13. Предмет и методы исследования организационного поведения.
14. История становления организационного поведения.
15. Организационное поведение как учебная дисциплина.
16. Термин «поведение».
17. Эффективность деятельности организации.
18. Понятие «личность».
19. Теории поведения личности: теории типов.
20. Теории поведения личности: теории черт.
21. Теории поведения личности: психодинамические и психоаналитические теории.
22. Теории поведения личности: бихевиоризм.
23. Теории поведения личности: гуманизм.
24. Теории поведения личности: теории социального научения.
25. Теории поведения личности: ситуационизм.
26. Теории поведения личности: интеракционизм.
27. Процесс формирования и развития личности: детерминанты личности.
28. Процесс формирования и развития личности: стадии развития личности.
29. Процесс формирования и развития личности: черты личности.
30. Концепция развития личности по этапам (стадиям) З. Фрейда.
31. Концепция развития личности Э. Эриксона – как смена кризисов психосоциальной идентичности.
32. Концепция развития личности А. Маслоу и К. Роджерса – как реализация потребностей в самоактуализации.
33. Концепция развития личности Ж. Пиаже – как периодизация умственного развития.
34. Концепция развития личности Ш. Бюлера – как развитие интенций и способности самостоятельно делать осознанный выбор.
35. Концепция развития личности А.В. Петровского – как процесс вхождения и интеграции с социальной средой.
36. Концепция развития личности В.И. Слободчикова – как становление человеческой субъективности через рефлексивность.
37. Модель «от незрелости к зрелости» К. Арджириса.
38. Пятифакторная модель личности «Большая пятерка».
39. Индикатор типов личности Майерс-Бриггс.
40. Индивидуальные различия: демографические характеристики.
41. Индивидуальные различия: компетентность.
42. Индивидуальные различия: психологические особенности (самооценка, догматизм, склонность к риску, локус контроля и др.)
43. Ценности.
44. Классификация ценностей.
45. Установки: понятие, компоненты и функции.

### ***Практические задания для зачета***

#### ***Задание 1.***

Сформулируйте миссию и главные цели коммерческого банка и дайте обоснование их содержания.

### **Задание 2.**

Вертикальное и горизонтальное разделение управленческого труда приведите на примере любой организационной структуры.

*ДПК-8 - способность формировать современные системы управления качеством, затратами, финансами, персоналом и обеспечения конкурентоспособностью организаций*

### **Вопросы к зачету**

1. Когнитивный диссонанс.
2. Изменение установок.
3. Удовлетворенность трудом.
4. Факторы, влияющие на чувство удовлетворенности трудом.
5. Вовлеченность в работу и факторы на нее влияющие.
6. Приверженность организации и ее компоненты.
7. Индивидуальные характеристики и организационные факторы, влияющие на степень приверженности организации.
8. Типы приверженности организации.
9. Препятствия на пути формирования приверженности.
10. Понятие группы.
11. Классификация групп.
12. Причины создания групп: теория близости, теория формирования групп Д. Ж. Хоманса, теория равновесия, теория обмена.
13. Стадии развития групп.
14. Основные характеристики группы.
15. Ситуационные характеристики группы.
16. Групповая сплоченность и факторы на нее влияющие.
17. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
18. Преимущества и недостатки работы в группе.
19. Рабочая группа и команда: сходство и различие.
20. Модель развития команды.
21. Самоуправляемая команда.
22. Управленческая команда.
23. Критерии эффективности групповой работы.
24. Условия эффективной деятельности организации.
25. Личностные характеристики сотрудников группы, влияющие на эффективность их работы.
26. Особенности и причины межгрупповых конфликтов.

27. Управление межгрупповыми конфликтами.
28. Классические исследования лидерства: теория личностных черт, поведенческий подход, ситуационные теории.
29. Лидер организации: модель и ключевые компетенции.
30. Властный аспект лидерства.
31. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий.
32. Современные оценки феномена лидерства.
33. Понятие и значение коммуникаций.
34. Этапы и элементы процесса коммуникации.
35. Классификация коммуникаций в организации.
36. Невербальные коммуникации: кинесические средства.
37. Невербальные коммуникации: просодические средства и экстралингвистические средства.
38. Невербальные коммуникации: такесические средства.
39. Невербальные коммуникации: проксемические средства.
40. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
41. Активное слушание как средство эффективного общения.
42. Коммуникационные сети.
43. Поведенческий маркетинг.
44. Компетенция персонала.
45. Управление поведением индивидов внутри организации.

### ***Практические задания для зачета***

#### ***Задание 1.***

Молодая девушка Марина С. устроилась секретарем первого руководителя крупной международной компании, работающей в сфере образования. На новом месте работы она стала зарабатывать заметно больше, чем на прежнем. Знакомым она рассказывала про дружелюбный коллектив, говорила, что у нее ответственная работа, востребовано ее знание иностранного языка. На просьбу родителей звонить иногда с работы домой она отвечала, что такой возможности нет. Отвлекаться на разговоры, не имеющие отношения к работе, она считала недопустимым. На работу приходила первой, а с работы уходила, как правило, через 1-2 часа после официального окончания рабочего дня. Через полгода отношение Марины к работе изменилось. Приходить на работу и уходить с работы стала вовремя. Теперь она уже позволяет себе звонить с работы домой и друзьям и подолгу разговаривать с ними. Работу она считает «чисто секретарской», не отвечающей ее квалификации, и исполнительской, потому что любое, даже самое мелкое, решение, вроде отправки почты, следует согласовывать с другими сотрудниками. Девушка считает, что у нее нет перспектив профессионального и карьерного роста. «Если появится хорошее место, уйти

не раздумывая», - говорит она. «Да и зарплата невысокая», - считает она теперь.

*Вопрос:*

Какие принципы мотивации позволяют объяснить такие изменения в отношении Марины к работе?

### ***Задание 2.***

В отдел информационного обеспечения и технической поддержки компании «РостОК», состоящий из 12 человек, приняли на работу первоклассного специалиста. Через несколько дней работники заявили начальнику отдела, что они не могут работать с новичком, так как он замкнут и недружелюбен по отношению к ним. Руководитель решил не придавать этой проблеме большого значения, полагая, что вскоре отношения наладятся в общей работе сами по себе.

*Вопросы:*

1. Каковы могут быть последствия данной ситуации для специалиста и для отдела, компании?

2. Какими, на Ваш взгляд, должны быть действия руководителя?

46. Методологические основы теории организации.
47. Системные представления.
48. Организация как система.
49. Организация как процесс.
50. Самоорганизация: синергетический подход.
51. Организация как социум.
52. Организационные теории.
53. Основные модели организаций.
54. Организационные структуры.
55. Гибкость организации.
56. Устойчивость организации.
57. Понятие «организационное поведение».
58. Предмет и методы исследования организационного поведения.
59. История становления организационного поведения.
60. Организационное поведение как учебная дисциплина.
61. Термин «поведение».
62. Эффективность деятельности организации.
63. Понятие «личность».

64. Теории поведения личности: теории типов.
65. Теории поведения личности: теории черт.
66. Теории поведения личности: психодинамические и психоаналитические теории.
67. Теории поведения личности: бихевиоризм.
68. Теории поведения личности: гуманизм.
69. Теории поведения личности: теории социального научения.
70. Теории поведения личности: ситуационизм.
71. Теории поведения личности: интеракционизм.
72. Процесс формирования и развития личности: детерминанты личности.
73. Процесс формирования и развития личности: стадии развития личности.
74. Процесс формирования и развития личности: черты личности.
75. Концепция развития личности по этапам (стадиям) З. Фрейда.
76. Концепция развития личности Э. Эриксона – как смена кризисов психосоциальной идентичности.
77. Концепция развития личности А. Маслоу и К. Роджерса – как реализация потребностей в самоактуализации.
78. Концепция развития личности Ж. Пиаже – как периодизация умственного развития.
79. Концепция развития личности Ш. Бюлера – как развитие интенций и способности самостоятельно делать осознанный выбор.
80. Концепция развития личности А.В. Петровского – как процесс вхождения и интеграции с социальной средой.
81. Концепция развития личности В.И. Слободчикова – как становление человеческой субъективности через рефлекссию.
82. Модель «от незрелости к зрелости» К. Арджириса.
83. Пятифакторная модель личности «Большая пятерка».
84. Индикатор типов личности Майерс-Бриггс.
85. Индивидуальные различия: демографические характеристики.
86. Индивидуальные различия: компетентность.
87. Индивидуальные различия: психологические особенности (самооценка, догматизм, склонность к риску, локус контроля и др.)
88. Ценности.
89. Классификация ценностей.
90. Установки: понятие, компоненты и функции.
91. Когнитивный диссонанс.
92. Изменение установок.
93. Удовлетворенность трудом.
94. Факторы, влияющие на чувство удовлетворенности трудом.
95. Вовлеченность в работу и факторы на нее влияющие.
96. Приверженность организации и ее компоненты.
97. Индивидуальные характеристики и организационные факторы, влияющие на степень приверженности организации.
98. Типы приверженности организации.
99. Препятствия на пути формирования приверженности.

100. Понятие группы.
101. Классификация групп.
102. Причины создания групп: теория близости, теория формирования групп Д. Ж. Хоманса, теория равновесия, теория обмена.
103. Стадии развития групп.
104. Основные характеристики группы.
105. Ситуационные характеристики группы.
106. Групповая сплоченность и факторы на нее влияющие.
107. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
108. Преимущества и недостатки работы в группе.
109. Рабочая группа и команда: сходство и различие.
110. Модель развития команды.
111. Самоуправляемая команда.
112. Управленческая команда.
113. Критерии эффективности групповой работы.
114. Условия эффективной деятельности организации.
115. Личностные характеристики сотрудников группы, влияющие на эффективность их работы.
116. Особенности и причины межгрупповых конфликтов.
117. Управление межгрупповыми конфликтами.
118. Классические исследования лидерства: теория личностных черт, поведенческий подход, ситуационные теории.
119. Лидер организации: модель и ключевые компетенции.
120. Властный аспект лидерства.
121. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий.
122. Современные оценки феномена лидерства.
123. Понятие и значение коммуникаций.
124. Этапы и элементы процесса коммуникации.
125. Классификация коммуникаций в организации.
126. Невербальные коммуникации: кинесические средства.
127. Невербальные коммуникации: просодические средства и экстралингвистические средства.
128. Невербальные коммуникации: такесические средства.
129. Невербальные коммуникации: проксемические средства.
130. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
131. Активное слушание как средство эффективного общения.
132. Коммуникационные сети.
133. Поведенческий маркетинг.
134. Компетенция персонала.
135. Управление поведением индивидов внутри организации.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков характеризующих этапы формирования компетенций**

Контроль освоения дисциплины проводится в соответствии с Положением системы менеджмента качества КубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся».

### **Устный опрос**

Устный опрос – наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При преподавании курса «Теория организации» используются следующие виды опросов: фронтальный, индивидуальный и комбинированный. Фронтальный опрос проводится в форме беседы преподавателя с группой. Его достоинство в том, что в активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы. Вопросы должны иметь преимущественно поисковый характер, чтобы побуждать обучающихся к самостоятельной мыслительной деятельности. Индивидуальный опрос предполагает обстоятельные, связные ответы на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу, поэтому он служит важным учебным средством развития речи, памяти, мышления.

### **Критерии оценки знаний по устному опросу**

Критериями могут выступать качественные характеристики знания. К объективным качествам (отражающим содержание обучения и не зависящим от субъекта) относятся полнота, глубина, оперативность, конкретность, обобщенность, систематичность, системность, развернутость, свернутость; к субъективным (составляющим характеристику личности) - осознанность, гибкость и прочность. Выделенные качества знаний взаимообусловлены, каждое содержит в себе в свернутом виде другие качества. Важными качествами знаний выступают полнота, глубина, осознанность.

Признаками сформированности умений являются гибкость (способность рационально действовать в различных ситуациях), стойкость (сохранение точности и темпа, несмотря на внешние помехи) и прочность (сохранение умения при его продолжительном неиспользовании; максимальная приближенность в выполнении к реальным условиям и задачам).

*Критериями устного ответа* по дисциплине «Теория организации» будут выступать следующие качества знаний:

- полнота - количество знаний об изучаемом объекте, входящих в программу;
- глубина - совокупность осознанных знаний об объекте;
- конкретность - умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний (доказать на примерах основные положения);

-системность - представление знаний об объекте в системе, с выделением структурных ее элементов, расположенных в логической последовательности;

-развернутость - способность развернуть знания в ряд последовательных шагов;

-осознанность - понимание связей между знаниями, умение выделить существенные и несущественные связи, познание способов и принципов получения знаний.

Ответ по вопросу дисциплины «Теория организации» оценивается по системе:

**«Отлично»** ставится, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения (свободно оперирует понятиями, терминами, персоналиями и др.); в ответе отслеживается четкая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен литературным грамотным языком; на возникшие вопросы преподавателя студент давал четкие, конкретные ответы, показывая умение выделять существенные и несущественные моменты материала.

**«Хорошо»** ставится, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные моменты материала; ответ четко структурирован, выстроен в логической последовательности, изложен литературным грамотным языком; однако были допущены неточности в определении понятий, персоналий, терминов, дат и др.

**«Удовлетворительно»** ставится, если дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют некоторые нарушения, допущены несущественные ошибки в изложении теоретического материала и употреблении терминов, персоналий; в ответе не присутствуют доказательные выводы; сформированность умений показана слабо, речь неграмотная.

**«Неудовлетворительно»** ставится, если дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (фактах, понятиях, персоналиях); в ответе отсутствуют выводы, сформированность умений не показана, речь неграмотная.

### **Требования к написанию реферата**

Реферат – это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет

регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются:

1. Формирование умений самостоятельной работы с источниками литературы, их систематизация;
2. Развитие навыков логического мышления;
3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Текст реферата должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Реферат должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т. д.

При оценке реферата используются следующие критерии:

1. Новизна реферированного текста:
  - актуальность проблемы и темы;
  - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;
  - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы:
  - соответствие плана теме реферата;
  - соответствие содержания теме и плану реферата;
  - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;
  - обоснованность способов и методов работы с материалом;
  - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;
  - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников:
  - круг, полнота использования литературных источников по проблеме;
  - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению:
  - правильное оформление ссылок на используемую литературу;
  - грамотность и культура изложения;
  - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;
  - соблюдение требований к объему реферата;
  - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность:
  - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;
  - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;

– литературный стиль.

**Критериями оценки реферата** являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» – выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

### **Требования к контрольной работе**

Контрольная работа представляет собой один из видов самостоятельной работы обучающихся. Контрольная работа представляет собой изложение ответов на определенные теоретические вопросы по учебной дисциплине, а также решение практических задач. Контрольные проводятся для того, чтобы развить у обучающихся способности к анализу научной и учебной литературы, умение обобщать, систематизировать и оценивать практический и научный материал, укреплять навыки овладения понятиями определенной науки и т. д. При оценке контрольной преподаватель руководствуются следующими критериями:

- работа была выполнена автором самостоятельно;
- обучающийся подобрал достаточный список литературы, которая необходима для осмысления темы контрольной;
- автор сумел составить логически обоснованный план, который соответствует поставленным задачам и сформулированной цели;
- контрольная работа отвечает всем требованиям четкости изложения и аргументированности, объективности и логичности, грамотности и корректности;
- обучающийся сумел обосновать свою точку зрения;
- контрольная работа соответствует всем требованиям по оформлению;

– автор защитил контрольную и успешно ответил на все вопросы преподавателя.

Контрольная работа, выполненная небрежно, не по своему варианту, без соблюдения правил, предъявляемых к ее оформлению, возвращается без проверки с указанием причин, которые доводятся до обучающегося. В этом случае контрольная работа выполняется повторно.

При выявлении заданий, выполненных самостоятельно, преподаватель вправе провести защиту работ. По результатам защиты преподаватель выносит решение либо о зачете контрольной работы, либо об ее возврате с изменением варианта. Защита контрольной работы предполагает свободное владение материалом, изложенным в работе и хорошее знание учебной литературы, использованной при написании.

### **Критерии оценки знаний при написании контрольной работы**

Оценка «отлично» – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

### **Требования к выполнению тестового задания**

Тестирование является одним из основных средств формального контроля качества обучения. Это метод, основанный на стандартизированных заданиях, которые позволяют измерить

психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки испытуемого.

Тестовый метод контроля качества обучения имеет ряд несомненных преимуществ перед другими педагогическими методами контроля: высокая научная обоснованность теста; технологичность; точность измерений; наличие одинаковых для всех испытуемых правил проведения испытаний и правил интерпретации их результатов; хорошая сочетаемость метода с современными образовательными технологиями.

Основные принципы тестирования следующие:

- связь с целями обучения – цели тестирования должны отвечать критериям социальной полезности и значимости, научной корректности и общественной поддержки;

- объективность – использование в педагогических измерениях этого принципа призвано не допустить субъективизма и предвзятости в процессе этих измерений;

- справедливость и гласность – одинаково доброжелательное отношение ко всем обучающимся, открытость всех этапов процесса измерений, своевременность ознакомления обучающихся с результатами измерений;

- систематичность – систематичность тестирований и самопроверок каждого учебного модуля, раздела и каждой темы; важным аспектом данного принципа является требование репрезентативного представления содержания учебного курса в содержании теста;

- гуманность и этичность – тестовые задания и процедура тестирования должны исключать нанесение какого-либо вреда обучающимся, не допускать ущемления их по национальному, этническому, материальному, расовому, территориальному, культурному и другим признакам;

Важнейшим является принцип, в соответствии с которым тесты должны быть построены по методике, обеспечивающей выполнение требований соответствующего государственного образовательного стандарта.

К принципам тестирования примыкают принципы построения тестовых заданий, включающие в себя следующие принципы:

- *коллегиальная подготовка тестовых заданий* - позволяет существенно уменьшить важнейший недостаток индивидуального контроля знаний – его субъективность.

- *централизованное накопление тестовых заданий* - составленные и отобранные экспертами тестовые задания должны храниться в базе данных системы тестирования, обрабатываться педагогом по соответствующей дисциплине с целью устранения возможных дублирований заданий.

- *унификация инструментальных средств подготовки тестовых заданий* - образовательные учреждения должны использовать

унифицированное программное обеспечение систем тестирования, инвариантное к предметной области.

Методические аспекты контроля знаний включают:

1. Выбор типов и трудности тестовых заданий («что контролировать?»). Набор тестовых заданий должен соответствовать цели контроля на данном этапе учебного процесса. Так на этапе восприятия, осмысления и запоминания оценивается уровень знаний обучающегося о предметной области и понимания основных положений. Способность обучающегося применять полученные знания для решения конкретных задач, требующих проявления познавательной самостоятельности, оценивается как соответствие требуемым навыкам и/или умениям.

2. Планирование процедуры контроля знаний («когда контролировать?»). Учебный процесс принято рассматривать как распределенный во времени процесс формирования требуемых знаний, навыков и умений. Соответственно этому, выделяют следующие четыре этапа контроля знаний.

– Исходный (предварительный) контроль. Данный контроль проводится непосредственно перед обучением, имея целью оценить начальный уровень знаний обучающегося и соответственно планировать его обучение.

– Текущий контроль. Осуществляется в ходе обучения и позволяет определить уровень усвоения обучающимся отдельных разделов учебного материала, а затем на этой основе скорректировать дальнейшее изучение предмета.

– Рубежный контроль. Проводится по завершении определенного этапа обучения и служит цели оценки уровня знаний обучающегося по теме или разделу курса.

– Итоговый контроль. Позволяет оценить знания, умения и навыки обучающегося по курсу в целом.

2. Формирование набора адекватных тестовых заданий («как контролировать?»).

Используются следующие формы тестовых заданий:

- цепные задания - задания, в которых правильный ответ на последующее задание зависит от ответа на предыдущее задание;

- тематические задания - совокупность тестовых заданий любой формы, разработанных для контроля знаний обучающихся по одной изученной теме. Задания могут быть цепными и тематическими одновременно, если их цепные свойства имеют место в рамках одной темы;

- текстовые задания - совокупность заданий, созданных для контроля знаний обучающихся конкретного учебного текста, текстовые задания удобны для проверки классификационных знаний;

- ситуационные задания - разрабатываются для проверки знаний и умений обучающихся действовать в практических, экстремальных и других ситуациях, а также для интегрального контроля уровня знаний обучающихся.

Каждая из рассмотренных форм тестовых заданий имеет несколько вариантов. Например, возможны задания с выбором одного правильного ответа, с выбором одного наиболее правильного ответа и задания с выбором нескольких правильных ответов. Последний вариант является наиболее предпочтительным.

В тестовых заданиях используются четыре типа вопросов:

– закрытая форма - является наиболее распространенной и предлагает несколько альтернативных ответов на поставленный вопрос. Например, обучающемуся задается вопрос, требующий альтернативного ответа «да» или «нет», «является» или «не является», «относится» или «не относится» и т. п. Тестовое задание, содержащее вопрос в закрытой форме, включает в себя один или несколько правильных ответов и иногда называется выборочным заданием. Закрытая форма вопросов используется также в тестах-задачах с выборочными ответами. В тестовом задании в этом случае сформулированы условие задачи и все необходимые исходные данные, а в ответах представляют несколько вариантов результата решения в числовом или буквенном виде. Обучающийся должен решить задачу и показать, какой из представленных ответов он получил.

– открытая форма - вопрос в открытой форме представляет собой утверждение, которое необходимо дополнить. Данная форма может быть представлена в тестовом задании, например, в виде словесного текста, формулы (уравнения), графика, в которых пропущены существенные составляющие - части слова или буквы, условные обозначения, линии или изображения элементов схемы и, графика. Обучающийся должен по памяти вставить соответствующие элементы в указанные места («пропуски»).

– установление соответствия - в данном случае обучающемуся предлагают два списка, между элементами которых следует установить соответствие;

– установление последовательности - предполагает необходимость установить правильную последовательность предлагаемого списка слов или фраз.

### **Критерии оценки знаний при проведении тестирования**

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85 % тестовых заданий;

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 51 %;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

### **Требования к сдаче зачета**

Зачет является формой проверки знаний, умений и навыков, приобретенных обучающимися в процессе усвоения учебного материала лекционных, практических и семинарских занятий по дисциплине.

Организация проведения зачета регламентируется рабочим учебным планом, расписанием учебных занятий и программой учебной дисциплины. Зачет принимается преподавателем-лектором по данной дисциплине. К сдаче зачета допускаются обучающиеся, полностью выполнившие учебную программу по данной дисциплине.

### **Критерии оценки знаний при проведении зачета**

Зачет – это форма контроля знаний студентов.

Критериями оценки зачета

«Зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

Контроль освоения дисциплины и оценка знаний обучающихся на зачете производится в соответствии с Положением системы менеджмента качества ПлКубГАУ 2.5.1 – 2016 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся», утвержденное приказом ректора от 22.03.2016 г. № 59.

## 8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная учебная литература

1. Агарков, А. П. Теория организации. Организация производства : интегрированное учебное пособие / А. П. Агарков, Р. С. Голов, А. М. Голиков [и др.] ; под общ. ред. проф. А. П. Агаркова. — 3-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2020. — 270 с. - ISBN 978-5-394-03870-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1093023>— Режим доступа: по подписке.

2. Теория организаций : учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 324 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=635005>

3. Теория организации: Учебное пособие / Э.А. Смирнов; Государственный Университет Управления. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 248 с.: 60x88 1/16. - (Вопрос - ответ). (обложка) ISBN 978-5-16-000430-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/548741>

### Дополнительная учебная литература:

1. Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник для бакалавров / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2020. - 298 с. - ISBN 978-5-394-03550-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091530> – Режим доступа: по подписке.

2. Подлесных, В. И. Теория организации: Учебное пособие / В.И. Подлесных, Н.В. Кузнецов; Под ред. проф. В.И. Подлесных. - 5-е изд., испр. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 334 с. (Высшее образование: Бакалавриат). ISBN 978-5-16-009996-5. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/465449>

3. Ружанская, Л. С. Теория организации : учебное пособие / Л. С. Ружанская, А. А. Яшин, Ю. В. Солдатова ; под редакцией Л. С. Ружанская. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 200 с. — ISBN 978-5-7996-1564-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68398.html>

4. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / А.Г. Фаррахов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (п) ISBN 978-5-16-009073-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/538741>

5. Семко, И. А. Теория организации : учебное пособие / И. А. Семко, Л. А. Алтухова. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 176 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93011.html>

## **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

### Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1	Znanium.com	Универсальная	<a href="https://znanium.com/">https://znanium.com/</a>
2	IPRbook	Универсальная	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	<a href="https://edu.kubsau.ru/">https://edu.kubsau.ru/</a>

### Перечень Интернет сайтов:

– Консультант Плюс. Официальный сайт компании «Консультант-Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный. – Загл. с экрана;

– Минфин России: Документы МСФО:[Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.minfin.ru/ru/accounting/mej\\_standart\\_fo/docs](http://www.minfin.ru/ru/accounting/mej_standart_fo/docs), свободный. – Загл. с экрана;

– eLIBRARY.RU - научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>, свободный. – Загл. с экрана;

– Журнал «Экономика региона» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:[http://www.uiес.ru/zhurnal\\_yekonomika\\_regiona/o\\_zhurnale/](http://www.uiес.ru/zhurnal_yekonomika_regiona/o_zhurnale/);

– Журнал «Эксперт ЮГ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://expertsouth.ru/magazine>;

– Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского ГАУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/archive.asp?n=109>

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Теория организации : метод. рекомендации / сост. А. А. Тубалец. – Краснодар : КубГАУ, 2020 – 71 с. – Режим доступа: [https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MR\\_Teorija\\_organizacii\\_1\\_560797\\_v1\\_.PDF](https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MR_Teorija_organizacii_1_560797_v1_.PDF)

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

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;

- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;

- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;

- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

### Перечень лицензионного ПО

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений

### Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	<a href="https://www.elibrary.ru/defaultx.asp">https://www.elibrary.ru/defaultx.asp</a>
2	Гарант	Правовая	<a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>
3	КонсультантПлюс	Правовая	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>

## 12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	Теория организации	Помещение №312 ЭК, посадочных мест — 167; площадь — 165,4кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

		<p>демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №301 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 40,1 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации . сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №302 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 41,9 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации . специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №404 ЭК, посадочных мест — 38; площадь — 62,1 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации . специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №008 ЭЛ, посадочных мест — 25; площадь — 62,1 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель).</p>	
--	--	--	--

		<p>Помещение №322 ЗОО, посадочных мест — 25; площадь — 64,6кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель).</p> <p>Помещение №211 НОТ, площадь — 19,3кв.м.; помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. сплит-система — 1 шт.; холодильник — 1 шт.; технические средства обучения (мфу — 1 шт.; проектор — 1 шт.; компьютер персональный — 2 шт.)</p> <p>Помещение №211а НОТ, посадочных мест — 30; площадь — 47,1кв.м.; помещение для самостоятельной работы. технические средства обучения (принтер — 2 шт.; экран — 1 шт.; проектор — 1 шт.; сетевое оборудование — 1 шт.; ибп — 1 шт.; компьютер персональный — 6 шт.); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель(учебная мебель). Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	
--	--	---	--