

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 23.09.2023 16:46:41
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
/Московский Политех/

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

экономики и управления

И. А. Аркатов

«31» августа 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Современные организационные структуры и механизмы управления»

Направление подготовки

27.04.02 «Управление качеством»

Образовательная программа

«Управление бизнес-системами»

Квалификация (степень) выпускника

Магистр

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Москва, 2021

1. Цели освоения дисциплины

Целью дисциплины «Современные организационные структуры и механизмы управления» является развитие профессиональной компетентности менеджера в области управления организациями различных организационно-правовых форм на основе понимания закономерностей поведения работников в данных социальных системах.

В рамках курса «Современные организационные структуры и механизмы управления» предполагается решение таких **задач** как ориентация на достижение социально - значимых целей; аналитическое мышление; гибкость мышления; социальная и профессиональная мобильность; социальная и гражданская активность.

2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры

Дисциплина «Современные организационные структуры и механизмы управления» относится к числу элективных дисциплин части (Б.1.2.ЭД.2.1) образовательной программы магистратуры.

Дисциплина «Современные организационные структуры и механизмы управления» взаимосвязана логически и содержательно-методически со следующими дисциплинами и практиками ОП:

- «Система поддержки принятия управленческих решений»;
- «Управление развитием организации»;
- «Управление жизненным циклом бизнес-систем».

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующая компетенция и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующей компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1: Знает принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.

		<p>УК-3.2: Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; формулировать задачи для достижения поставленной цели и распределять полномочия членам команды; разрабатывать командную стратегию; организовать и координировать работу, применяя эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели; конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.</p> <p>УК-3.3: Владеет навыками анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.</p>
ПК-6	Способен определять направления развития организации и разрабатывать стратегию управления изменениями	<p>ПК-6.1: Знает основные критерии эффективности реализации проекта изменений; цели и задачи проектов изменения в организациях.</p> <p>ПК-6.2: Умеет анализировать информацию о различных показателях изменений; вести базы данных изменений; разрабатывать дерево целей, распределять задачи по подсистеме управления изменениями.</p> <p>ПК-6.3: Владеет навыками формирования информационного обеспечения участников изменений; методическим инструментарием реализации изменений в области управления качеством; навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений об изменениях.</p>

4. Структура и содержание дисциплины

Очная форма обучения:

Общая трудоемкость дисциплины составляет **4** зачетные единицы, т.е. **144** академических часа (из них 99 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Современные организационные структуры и механизмы управления» изучаются на втором курсе.

Третий семестр: семинарские занятия – 45 часов, форма контроля – экзамен.

Очно-заочная форма обучения:

Общая трудоемкость дисциплины составляет **4** зачетные единицы, т.е. **144** академических часа (из них 99 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Современные организационные структуры и механизмы управления» изучаются на втором курсе.

Четвертый семестр: семинарские занятия – 45 часов, форма контроля – экзамен.

Структура и содержание дисциплины «Современные организационные структуры и механизмы управления» по срокам и видам работы отражены в приложении.

Содержание разделов дисциплины

Тема 1 Понятие организационного проектирования

Сущность организационного проектирования. Организационная структура управления (СУ): звенья управления, уровни управления, связи. Виды связей: формальные, неформальные, линейные, функциональные и пр. Возможности СУ.

Технологии организационного проектирования: классический подход, ситуационный подход, процессный подход. Формирование организационно-функциональной структуры управления. Проектирование, анализ и конструирование рабочего места. Анализ должности с помощью методов наблюдения, собеседования, вопросников, метода Хей, т.е. грейдирования.

Современные тенденции развития организации. Концепции организационного развития (ОР). Преобразование структуры организации. Концепция творческого разрушения И. Шумпетера. Замена в ходе ОР прежних процессов функционирования новыми. Описание организационных процессов в виде трёх переменных: каузальных (причинных); промежуточных; результирующих.

Модели организационного развития. Модель Мак-Кинси «7S»: стратегия; навыки; общепризнанные ценности; структура; системы; кадры; стиль. Основопологающие ценности в деятельности организации.

Изменения в организации, необходимость изменений. Переход организации на новый уровень равновесия и устойчивости. Управление проведением изменений. Адаптация персонала к преобразованиям. Типы изменений.

Стадии и стили изменения. Успешное преобразование по модели Э.Х. Шейна: разблокирование, изменения, заблокирование. Смена установок: идентификация или интернализация. Стиль проведения изменений.

Причины сопротивления изменениям: потеря статуса, положения, льгот и привилегий. Нарушение существующего равновесия. «Гомеостаз». Способы осуществления изменений.

Тема 2 Виды организационных структур управления

Основные понятия и составляющие организационной структуры управления. Элементы, связи и уровни системы управления. Виды связей. Распределение полномочий (функций, задач) и сфер ответственности. Три основных составляющих структуры управления.

Виды организационных структур управления. Линейно-функциональная структура управления: ответственность руководителя, задачи и функции. Линейно-штабная организационная структура: уровень централизации. Преимущества и недостатки линейно-функциональной структуры.

Дивизиональная структура управления. Конкуренция General Motors и Ford. Ставка на объединение крупных производственных предприятий и их технологий. Оперативно-хозяйственная самостоятельность подразделений. Децентрализация работы отдельных подразделений. Преимущества и недостатки дивизиональной структуры управления.

Проектная структура управления. Рост научных исследований и новых технологий. Появление полуавтономных проектных групп или исследовательских подразделений. Управление проектом. Проектная команда. Преимущества и недостатки проектной структуры управления.

Матричная структура управления. Необходимость быстрых технологических изменений при максимально эффективном использовании квалифицированных кадров. Двойное подчинение. Ответственность руководителя. Преимущества и недостатки матричной структуры управления.

Бригадная структура управления. Рабочие группы. Принципы и концепция управления. Преимущества и недостатки бригадной структуры управления.

Тема 3 Подходы к формированию структур управления

Факторы, определяющие необходимость эволюции организационных структур управления. Организационно-структурное реформирование управления экономикой и совершенствование технологии экономических процессов.

«Жёсткие» и «мягкие» организационные структуры. Структуры с автономными элементами управления. Горизонтальные формы взаимодействия между подразделениями одного уровня. Накопление и распределение необходимых ресурсов в регионах. Этапы перехода на блочно-модульные структуры управления.

Принципы и основные подходы к эволюции организационных структур. Формирование банка данных существующих функций управления. Традиционные и специфические функции управления. Использование механизма скользящей системы изменения структур управления. Внедрение матричных структур и создание технологических модулей.

Принципы формирования структур с автономными элементами управления. Жёсткое закрепление функций, необходимость договорных отношений, относительная функциональная автономность и пр. «Внутренние локальные инвестиционные структуры» (ВЛИС).

Принципы и основные подходы к эволюции организационных структур. Структурирование информационной системы управления: этапы, функции, уровни. Три уровня управления информационной системы. Проблема старения информации. Внедрение информационного моделирования. Показатели и критерии информационного моделирования.

Формирование информационной модели управления. Три группы средств процесса информационного моделирования. Технологическая матрица или модель информационных потоков.

Тема 4 Современные механизмы внутрифирменного управления

Человек в контуре управления и структура деятельности Центра. Варианты механизмов управления: схема управления "Центр - агент". Объекты управления: экономические агенты. Субъект управления - Центр.

Механизм управления. Принцип рациональности и принцип ассиметричной информированности. Механизмы управления организационным поведением. Механизмы планирования, организации, стимулирования и контроля. Три этапа подготовки и реализации управленческих решений. Согласованные неманипулируемые механизмы. Правильные механизмы. Баланс интересов Центра и агентов. Два вида действий агента, два контура управления.

Теория управления организационными системами. Параметры управления организационными системами: ограничения и нормы деятельности, функция полезности, информированность и пр. Процессуальные компоненты деятельности. Операционная структура деятельности Центра.

Модель "активного агента". Эффективность действий активных агентов. Концепция активности. Структура деятельности активного агента. Концепция максимизации полезности. Мотивация и стимулирование. Согласованное управление.

Модель "пассивного агента". Гипотеза пассивности. Структура деятельности пассивного агента. Несовпадение факта и плана. Выбор оптимального плана.

Описание базовых механизмов управления. Механизмы организации. Противозатратный механизм, механизм смешанного финансирования и пр. Механизмы планирования: механизм внутренних цен, механизм активной экспертизы. Информационное управление в активной экспертизе.

Механизмы оценки и контроля: двухканальный механизм, механизм согласия и пр. Механизмы стимулирования: механизм бригадной оплаты труда, механизм стимулирования за коллективные результаты.

Тема 5 Механизмы корпоративного управления

Особенности создания корпоративных структур. Интегрированные корпоративные структуры (ИКС). Концентрация капитала в ИКС как фактор бюджетного и финансового регулирования рыночной экономики.

Процесс образования ИКС. Создание Корпоративного центра (КЦ). Управляющие компании. Основы создания ИКС: объединение активов, снижение финансовых и налоговых издержек, усиление экспортного потенциала. Недостатки и преимущества, связанные с деятельностью ИКС. Повышение эффективности управления на микро- и на макроуровне. Согласование интересов всех участников. Защита прав собственности.

Особенности функционирования интегрированных корпоративных структур. Система корпоративного управления: организация, планирование, мотивация, контроль. Участники ИКС. Организационная структура ИКС. Три уровня управленческой иерархии. Структура и функции Корпоративного Центра.

Этапы функционирования организационной системы. «Механизмы согласованного управления». Эффективность КЦ. Горизонтально интегрированные ИКС. Вертикально интегрированные ИКС.

Механизмы распределения корпоративных заказов. Корпоративный маркетинг. Завышение или занижение величины себестоимости. Конкурсный механизм распределения корпоративного заказа. Отчисления от прибыли.

Согласованный механизм распределения корпоративных заказов. Увеличения внутренней цены или уменьшения отчислений от прибыли для КЦ. Механизм распределения корпоративного заказа на основе внутренних цен для линейных функций производственных издержек. Завышение величины себестоимости. Перераспределение прибыли.

Механизм распределения корпоративного заказа на основе внутренних цен для нелинейных функций производственных издержек. Максимальная прибыль корпорации и КЦ. Оптимальное распределение заказа. Перераспределение прибыли между предприятиями.

5. Образовательные технологии

Методика преподавания дисциплины «Современные организационные структуры и механизмы управления» и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- подготовка к семинарским занятиям;
- подготовка, представление и обсуждение докладов на семинарских занятиях;
- организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме тестирования.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Современные организационные структуры и механизмы управления» и в целом по дисциплине составляет не менее 50% аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают контрольные вопросы и задания в форме бланкового тестирования, участие в деловой игре, выступление с докладом.

При выполнении текущего контроля возможно использование тестового материала. Образцы контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля приведены в приложении. При реализации программы магистратуры организация

вправе применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. Предусмотрено использование разделов ЭОР «Современные организационные структуры и механизмы управления» (<https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=7192>).

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Образцы вопросов и заданий для проведения текущего контроля, приведены в приложении.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируется следующая компетенция:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
ПК-6	Способен определять направления развития организации и разрабатывать стратегию управления изменениями

В процессе освоения образовательной программы данная компетенция, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

<p>УК-3.1. Знает принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: принципов формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства. Не допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства. Свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
<p>УК-3.2. Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; формулировать задачи для достижения поставленной цели и распределять полномочия членам команды; разрабатывать командную стратегию; организовать и координировать работу, применяя эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели; конструктивно преодолевать возникающие</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; формулировать задачи для достижения поставленной цели и распределять полномочия членам команды; разрабатывать командную стратегию; организовать и координировать работу, применяя эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели; конструктивно</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; формулировать задачи для достижения поставленной цели и распределять полномочия членам команды; разрабатывать командную стратегию; организовать и координировать работу, применяя эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели; конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; формулировать задачи для достижения поставленной цели и распределять полномочия членам команды; разрабатывать командную стратегию; организовать и координировать работу, применяя эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели; конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; формулировать задачи для достижения поставленной цели и распределять полномочия членам команды; разрабатывать командную стратегию; организовать и координировать работу, применяя эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели;</p>

разногласия и конфликты.	преодолевать возникающие разногласия и конфликты.	при их переносе на новые ситуации.		конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.
УК-3.3. Владеет навыками анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом	Обучающийся владеет навыками анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом	Обучающийся владеет навыками анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом	Обучающийся полностью владеет навыками анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Современные организационные структуры и механизмы управления» (прошли промежуточный контроль)

<i>Шкала оценивания</i>	<i>Описание</i>
<i>Отлично</i>	<i>Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в</i>

	<i>ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.</i>
<i>Хорошо</i>	<i>Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное, правильное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, либо если при этом были допущены 2-3 несущественные ошибки.</i>
<i>Удовлетворительно</i>	<i>Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, в котором освещена основная, наиболее важная часть материала, но при этом допущена одна значительная ошибка или неточность.</i>
<i>Неудовлетворительно</i>	<i>Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.</i>

Фонды оценочных средств представлены в приложении к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Современные организационные структуры и механизмы управления»

а) основная литература:

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470080>

2. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09522-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471816>

б) дополнительная литература:

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469756>

2. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.]; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469103>

Предусмотрена возможность использования электронного обучения, дистанционных образовательных технологий. Все материалы размещаются в СДО Московского Политеха. (<https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=7192>).

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитория для лекционных и семинарских занятий общего фонда. Столы учебные со скамьями, аудиторная доска, переносной мультимедийный комплекс (проектор, проекционный экран, ноутбук). Рабочее место преподавателя: стол, стул.

9. Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине могут использоваться электронные мультимедийные презентации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и

требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. На интерактивных занятиях студенты должны проявлять активность.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельной темы учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по определяется учебным планом. При самостоятельной работе студент взаимодействует с рекомендованными материалами при участии преподавателя в виде консультаций. Для выполнения самостоятельной работы предусмотрено Методическое обеспечение. Электронно-библиотечной система (электронная библиотека) университета обеспечивает возможность индивидуального доступа каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

10. Методические рекомендации для преподавателя (Методические рекомендации по составлению презентаций)

Презентация (от английского слова - представление) – это набор цветных картинок-слайдов на определенную тему, который хранится в файле специального формата с расширением PP. Термин «презентация» (иногда говорят «слайд-фильм») связывают, прежде всего, с информационными и рекламными функциями картинок, которые рассчитаны на определенную категорию зрителей (пользователей).

Мультимедийная компьютерная презентация – это:

- динамический синтез текста, изображения, звука;
- самые современные программные технологии интерфейса;
- интерактивный контакт докладчика с демонстрационным материалом;
- мобильность и компактность информационных носителей и оборудования;
- способность к обновлению, дополнению и адаптации информации;
- невысокая стоимость.

Правила оформления компьютерных презентаций

Общие правила дизайна

Многие дизайнеры утверждают, что законов и правил в дизайне нет. Есть советы, рекомендации, приемы. Дизайн, как всякий вид творчества, искусства, как

всякий способ одних людей общаться с другими, как язык, как мысль — обойдет любые правила и законы.

Однако, можно привести определенные рекомендации, которые следует соблюдать, во всяком случае, начинающим дизайнерам, до тех пор, пока они не почувствуют в себе силу и уверенность сочинять собственные правила и рекомендации.

Правила шрифтового оформления:

- Шрифты с засечками читаются легче, чем гротески (шрифты без засечек);
- Для основного текста не рекомендуется использовать прописные буквы.
- Шрифтовой контраст можно создать посредством: размера шрифта, толщины шрифта, начертания, формы, направления и цвета.
- Правила выбора цветовой гаммы.
- Цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов.
- Существуют не сочетаемые комбинации цветов.
- Черный цвет имеет негативный (мрачный) подтекст.
- Белый текст на черном фоне читается плохо (инверсия плохо читается).

Рекомендации по дизайну презентации

Чтобы презентация хорошо воспринималась слушателями и не вызывала отрицательных эмоций (подсознательных или вполне осознанных), необходимо соблюдать правила ее оформления.

Презентация предполагает сочетание информации различных типов: текста, графических изображений, музыкальных и звуковых эффектов, анимации и видеофрагментов. Поэтому необходимо учитывать специфику комбинирования фрагментов информации различных типов. Кроме того, оформление и демонстрация каждого из перечисленных типов информации также подчиняется определенным правилам. Так, например, для текстовой информации важен выбор шрифта, для графической — яркость и насыщенность цвета, для наилучшего их совместного восприятия необходимо оптимальное взаиморасположение на слайде.

Рассмотрим рекомендации по оформлению и представлению на экране материалов различного вида.

Оформление текстовой информации:

- размер шрифта: 24–54 пункта (заголовки), 18–36 пунктов (обычный текст);
- цвет шрифта и цвет фона должны контрастировать (текст должен хорошо читаться), но не резать глаза;
- тип шрифта: для основного текста гладкий шрифт без засечек (Arial,Tahoma, Verdana), для заголовка можно использовать декоративный шрифт, если он хорошо читаем;
- курсив, подчеркивание, жирный шрифт, прописные буквы рекомендуется использовать только для смыслового выделения фрагмента текста.

Оформление графической информации:

- рисунки, фотографии, диаграммы призваны дополнить текстовую информацию или передать ее в более наглядном виде;
- желательно избегать в презентации рисунков, не несущих смысловой нагрузки, если они не являются частью стилевого оформления;
- цвет графических изображений не должен резко контрастировать с общим стилевым оформлением слайда;
- иллюстрации рекомендуется сопровождать пояснительным текстом;
- если графическое изображение используется в качестве фона, то текст на этом фоне должен быть хорошо читаем.

Содержание и расположение информационных блоков на слайде:

- информационных блоков не должно быть слишком много (3-6);
- рекомендуемый размер одного информационного блока — не более 1/2 размера слайда;
- желательно присутствие на странице блоков с разнотипной информацией (текст, графики, диаграммы, таблицы, рисунки), дополняющей друг друга;
- ключевые слова в информационном блоке необходимо выделить;
- информационные блоки лучше располагать горизонтально, связанные по смыслу блоки — слева направо;
- наиболее важную информацию следует поместить в центр слайда;
- логика предъявления информации на слайдах и в презентации должна соответствовать логике ее изложения.

Помимо правильного расположения текстовых блоков, нужно не забывать и об их содержании — тексте. В нем ни в коем случае не должно содержаться орфографических ошибок. Также следует учитывать общие правила оформления текста.

После создания презентации и ее оформления, необходимо отрепетировать ее показ и свое выступление, проверить, как будет выглядеть презентация в целом (на экране компьютера или проекционном экране), насколько скоро и адекватно она воспринимается из разных мест аудитории, при разном освещении, шумовом сопровождении, в обстановке, максимально приближенной к реальным условиям выступления.

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки магистров 27.04.02 «Управление качеством», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 11.08.2020 г. № 947 (Зарегистрировано в Минюсте России 21.08.2020 № 59385).

**Структура и содержание дисциплины
«Современные организационные структуры и механизмы управления»
по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» (магистр)
образовательная программа «Управление бизнес-системами»
Очная форма обучения**

Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
			Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	К/Р	Т	ДС	Э	З
Тема 1 Понятие организационного проектирования	3			10		20						+		
Тема 2 Виды организационных структур управления	3			10		20						+		
Тема 3 Подходы к формированию структур управления	3			9		20						+		
Тема 4 Современные механизмы внутрифирменного управления	3			8		20						+		
Тема 5 Механизмы корпоративного управления	3			8		19						+		
Форма аттестации												1	Э	
Всего часов по дисциплине				45		99								

Структура и содержание дисциплины
«Современные организационные структуры и механизмы управления»
 по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» (магистр)
 образовательная программа «Управление бизнес-системами»
Очно-заочная форма обучения

Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
			Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	К/Р	Т	ДС	Э	З
Тема 1 Понятие организационного проектирования	4			10		20						+		
Тема 2 Виды организационных структур управления	4			10		20						+		
Тема 3 Подходы к формированию структур управления	4			9		20						+		
Тема 4 Современные механизмы внутрифирменного управления	4			8		20						+		
Тема 5 Механизмы корпоративного управления	4			8		19						+		
Форма аттестации												1	Э	
Всего часов по дисциплине				45		99								

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 27.04.02 «Управление качеством»

ОП (образовательная программа): «Управление бизнес-системами»

Форма обучения: очная, очно-заочная

Тип профессиональной деятельности: организационно-управленческая

Кафедра: «**Менеджмент**»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**«Современные организационные структуры и механизмы
управления»**

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств

2. Описание оценочных средств

Составитель:

ст. преподаватель

Кошель И.С.

Москва, 2021 год

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Современные организационные структуры и механизмы управления					
ФГОС ВО 27.04.02 «Управление качеством»					
ОП «Управление бизнес-системами»					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства	Степени уровней освоения компетенций
ИН-ДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1: Знает принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.</p> <p>УК-3.2: Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; формулировать задачи для достижения поставленной цели и распределять полномочия членам команды; разрабатывать командную стратегию; организовать и координировать работу, применяя эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели; конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.</p> <p>УК-3.3: Владеет навыками анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.</p>	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	Д, Т, Э	<p>Базовый уровень - владеет способностью формулировать содержательные и математические задачи исследования, выбирать методы экспериментального и вычислительного экспериментов,</p> <p>Повышенный уровень - владеет способностью системно анализировать, интерпретировать и представлять результаты исследований</p>
ПК-6	Способен определять направления развития организации и разрабатывать стратегию управления изменениями	<p>ПК-6.1: Знает основные критерии эффективности реализации проекта изменений; цели и задачи проектов изменения в организациях.</p> <p>ПК-6.2: Умеет анализировать информацию о различных показателях изменений; вести базы данных изменений; разрабатывать дерево целей, распределять задачи по подсистеме управления изменениями.</p> <p>ПК-6.3: Владеет навыками формирования информационного обеспечения участников изменений; методическим инструментарием реализации изменений в области управления качеством; навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений об изменениях.</p>	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	Д, Т, Э	<p>Базовый уровень - владеет способностью руководить коллективами разработчиков аппаратных и (или) программных средств</p> <p>Повышенный уровень - владеет навыками экспертных систем поддержки принимаемых решений при управлении техническими объектами</p>

Перечень оценочных средств по дисциплине

Современные организационные структуры и механизмы управления

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
3	Экзамен (Э)	Итоговая форма оценки знаний. В высших учебных заведениях проводятся во время сессии.	Вопросы к экзамену

Вопросы к экзамену по дисциплине

«Современные организационные структуры и механизмы управления» формирование компетенции УК-3

1. Современные организационные структуры: развитие, становление.
2. Взаимосвязь теории организации с другими науками: привести примеры, охарактеризовать.
3. Организация как процесс и как явление: характеристика, примеры.
4. Понятие «система»: определение, примеры, виды и типы систем.
5. Основные понятия теории организации: перечислить, охарактеризовать.
6. Место, роль, значение и функции дисциплины Теория организации и организационное поведение в системе экономических наук.
7. Определение организации и основные понятия теории организации.
8. Классическая теория организации в работах Л. Гилбрет
9. Классическая теория организации в работах Ф.У. Тейлора, А. Файоля,
10. Организация как процесс: сущность, регулирование, примеры.
11. Организация как явление: сущность, регулирование, виды, примеры.
12. Состав и типы организационных отношений: охарактеризовать, привести примеры.
13. Содержание и функции организационных отношений: перечислить, охарактеризовать, привести примеры.
14. Системный подход как метод управления: становление системного подхода, динамика формирования теории систем.

15. Система, как совокупность взаимосвязанных действующих элементов.
16. Признаки системы: перечислить и охарактеризовать.
17. Свойства системы: перечислить и охарактеризовать.
18. Техническая, биологическая и социальная (общественная) подсистемы общества: раскрыть сущность, привести примеры.
19. Классификация систем: перечислить и охарактеризовать.
20. Особенности социальных систем: перечислить, охарактеризовать, привести примеры.
21. Как определяется статическое и динамическое состояние организации: обосновать, привести примеры.
22. Линейная и кольцевая схемы организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.
23. Колесообразная и звездообразная схемы организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.
24. Иерархическая схема организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.
25. Штабная схема организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.
26. Матричная схема организационных отношений: схематическое изображение, характеристика, примеры.
27. Особенности организационных отношений в человеко-машинных системах: схематическое изображение, характеристика, примеры.
28. Внутренняя среда организации: характеристика, примеры.
29. Внешняя среда организации: характеристика, примеры.
30. Структура управления организацией и принципы ее формирования.
31. Формирование иерархических и бюрократических структур управления. Примеры.
32. Формирование органических (адаптивных) структур управления. Примеры.
33. Линейная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки.
34. Линейно-функциональная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки.
35. Линейно-штабная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки.
36. Дивизионная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки.
37. Матричная организационная структура: формирование, принципы, эффективность, достоинства, недостатки.
38. Социальная организация: характеристика, виды, значение в экономике. Примеры.
39. Классификация социальных организаций по правовому статусу.
40. Хозяйственная организация: характеристика, виды, значение в экономике. Примеры.
41. Классификация хозяйственных организаций. Примеры.

Вопросы к экзамену по дисциплине
«Современные организационные структуры и механизмы управления»
формирование компетенции ПК-6

1. Перечислить и охарактеризовать основные единичные организационные формы компаний.
2. Перечислить и охарактеризовать основные групповые организационные формы компаний.
3. Коммуникация: определение, основные теории коммуникации. Сущность и задачи менеджера в области коммуникации.
4. Коммуникационный процесс: характеристика, структура, схема.
5. Разновидности коммуникаций в организации: перечислить, охарактеризовать.
6. Коммуникационные сети: определение, виды (к каждому виду - схему).
7. Коммуникационные стили: перечислить, дать характеристику, привести примеры. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций.
8. Закон: понятие, сущность, виды, примеры.
9. Закономерности и зависимости в организациях: сущность, характеристика, примеры.
10. Социальные законы: особенности, типы, примеры.
11. Закон самосохранения: формулировка, влияние внешних и внутренних факторов на з-н самосохранения.
12. Уровни самосохранения: перечислить, охарактеризовать, указать диапазон значений параметра самосохранения.
13. Закон синергии: формулировка, три варианта действия закона.
14. Чем определяется потенциал организации? Как влияет потенциал составляющих ресурсов на общий потенциал организации?
15. Перечислите признаки достижения положительной синергии в организации.
16. Закон развития: формулировка, три варианта действия закона.
17. Закон информированности-упорядоченности: формулировка, три варианта действия закона.
18. Роль информации в управленческой деятельности. Примеры.
19. Закон единства анализа и синтеза: формулировка, три варианта действия закона.
20. Закон композиции и пропорциональности: формулировка, три варианта действия закона.
21. Обеспечение гармонии в производственной деятельности.
22. Специфические законы социальной организации: особенности, характер проявления и действия.
23. Принципы статической организации: перечислить, охарактеризовать, привести примеры.
24. Принципы динамической организации: перечислить, охарактеризовать, привести примеры.
25. Состав и содержание принципов самоуправления.
26. Самоорганизация в организации: виды, элементы и эффективность.

27. Организационное поведение как научная дисциплина. Цели и задачи теории организационного поведения
28. Организационное поведение как предмет изучения, управления и развития
29. Понятие «поведение» в современной общественной науке
30. Организационное поведение как разновидность социального поведения
31. Виды организационного поведения
32. Основные проблемы организационного поведения
33. Подходы к изучению организационного поведения
34. Особенности организационного поведения
35. Организация, цели организации
36. Социальная структура организации
37. Формальная и неформальная структуры организации
38. Личность в организации
39. Возможности и цели личности в организации
40. Ожидания личности в организации
41. Группы: понятия, классификация, стадии развития в бизнес-процессах
42. Групповое поведение
43. Групповая сплоченность как показатель дееспособности команды
44. Симптомы группового давления
45. Неформальные группы в организации

Форма экзаменационного билета

Вопрос №1 – оценка компетенции УК-3

Вопрос №3 – оценка компетенций ПК-6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Факультет Экономики и управления _____ Кафедра «Менеджмент»

Дисциплина: Современные организационные структуры и механизмы управления бизнес-системами

Направление подготовки: 27.04.02«Управление качеством»

Курс: 2 группа _____, форма обучения: очная, очно-заочная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1.

1. УК-3 - Принципы динамической организации: перечислить, охарактеризовать, привести примеры.
2. ПК-6 - Закономерности и зависимости в организациях: сущность, характеристика, примеры.

Утверждено на заседании кафедры « 29 » августа 2021 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой «Менеджмент» _____ /Алёнина Е.Э./

Тесты по дисциплине
«Современные организационные структуры и механизмы управления»
формирование компетенции УК-3

1. Анализ потенциала организации позволяет оценить (выбрать верный ответ):
 - А) «угрозы» и «возможности» внешней среды;
 - Б) Обладает ли организация внутренними возможностями, чтобы обеспечить уровень своих притязаний;
 - В) имидж организации;
 - Г) другое.

2. На эффективность организационной структуры управления влияет (выбрать верный ответ):
 - А) целесообразность распределения функций, определение полномочий и ответственности на различных уровнях иерархии;
 - Б) целесообразность взаимосвязей и взаимодействия между элементами организационной структуры;
 - В) политика руководства и методы регулирования поведения людей в организации;
 - Г) все в совокупности.

3. Организационная наука рассматривает триединую организацию:
 - а) персонала, производства, управления;
 - б) планирования, контроля, мотивации;
 - в) вещей, людей, идей;
 - г) привлечения, переработки ресурсов, производства продукции.

4. К предмету теории организации не относятся:
 - а) связи и отношения структурных составляющих целостного объекта;
 - б) организационные процессы и действия при образовании, развитии и разрушении организационных систем;
 - в) организация и самоорганизация социальных систем;
 - г) принципы функционирования организационных систем.

5. Создание внутри механической структуры различных форм органической А) способствует (исключить неверный ответ):
 - Б) сохранению управляемости;
 - В) обеспечению маневренности;
 - Г) повышает способность к обновлению;
 - Д) способствует централизации механизма управления.

6. К авторам, внесшим основной вклад в развитие классической теории организации, относятся:
 - а) Фредерик Уинслоу Тейлор;
 - б) Френк Гилбрет;

- в) Анри Файоль;
 - г) Макс Вебер;
 - д) Питер Друкер;
 - е) Дуглас Макгрегор;
 - ж) Фредерик Герцберг.
7. В какой период сформулированы принципы организации, критерии формирования организационных структур и на систематической основе стали проводиться исследования по теории организации:
- а) с 1900–1920 гг.;
 - б) с 1920–1940 гг.;
 - в) с 1940–1960 гг.
8. Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают:
- а) Харрингтону Эмерсону – «Двенадцать принципов эффективности»;
 - б) Фредерику У. Тейлору – «Принципы научного управления»;
 - в) Анри Файолю – «Общее и практическое управление»;
 - г) Богданову А.А. – «Тектология. Всеобщая организационная наука»;
 - д) Лютеру Гьюлику – «Заметки о теории организации»
 - е) Питеру Друкеру – «Практика управления».
9. Каким ученым дано целостное представление об организационной науке, сформулированы ее основные принципы и закономерности и объяснен механизм их проявления:
- а) Ф. Тейлором;
 - б) А.А. Богдановым;
 - в) А. Файолем;
 - г) М. Вебером;
 - д) Л. Бергаланфи;
 - е) Г. Саймоном.
10. Автором «бюрократической» модели организации является:
- а) Ф. Тейлор;
 - б) А. Файоль;
 - в) М. Вебер;
 - г) Г. Саймон;
 - д) Д. Норт.
11. Границы организации (исключить неверный ответ):
- А) определяются составом организационных элементов в их взаимосвязи и взаимодействии;
 - Б) определяются не только составом организационных элементов, но и теми элементами внешней среды, которые попадают в сферу интересов организации и на поведение которых она может оказывать воздействие;

- В) не совпадают с установленными организационными границами и зависят от потенциала организации.
12. Набор элементов, представляющих автономную область внутри системы, называется:
- а) подгруппой;
 - б) подсистемой;
 - в) подмножеством.
13. Характерными чертами организации являются:
- а) комплексность;
 - б) департаментализация;
 - в) формализация;
 - г) координация;
 - д) соотношение централизации и децентрализации;
 - е) социализация;
 - ж) горизонтальные связи.
14. В соответствии с основной классификацией системы различаются на:
- а) технические;
 - б) политические;
 - в) правовые;
 - г) биологические;
 - д) социальные.
15. Какие системы характеризуются обязательным наличием человека в совокупности взаимосвязанных элементов?
- а) технические;
 - б) автоматические;
 - в) автоматизированные;
 - г) биологические;
 - д) социальные.
16. К основным системным свойствам организации относятся?
- а) самоорганизация;
 - б) ингрессия;
 - в) конъюгация;
 - г) целостность;
 - д) эмерджентность.

Тесты по дисциплине
«Современные организационные структуры и механизмы управления»
формирование компетенции ПК-6

17. К принципам построения механических структур не относится:

- А) принцип единства руководства;
- Б) принцип делегирования полномочий сверху вниз;
- В) принцип точного вмешательства извне в полномочия группы;
- Г) принцип существования точных границ между линейными функциональным руководством.

18. Определите соотношение понятий «зависимость» и «закон»:

- а) первое понятие шире, чем второе;
- б) второе понятие шире, чем первое;
- в) понятия тождественные.

19. Наиболее верным является утверждение:

- а) зависимость представляет собой закономерность;
- б) закономерность представляет собой зависимость;
- в) зависимость представляет собой закон;
- г) закон представляет собой зависимость.

20. Законы, представляющие собой субъективные зависимости, называются:

- а) законами для организаций;
- б) законами организации;
- в) законами теории организации.

21. Процессы в организационных системах протекают в соответствии с:

- а) общими организационными законами;
- б) частными организационными принципами и законами;
- в) общими организационными принципами;
- г) специфическими законами и принципами.

22. Формальная организация – это ... (исключить неверный ответ):

- А) спланированная структура функций, полномочий и ответственности, обеспечивающая взаимодействие между ее элементами для достижения поставленной цели;
- Б) система взаимоотношений между членами организации, на основе групповых ценностей, постулатов веры, традиций;
- В) система взаимоотношений между элементами организации, которые носят заранее спроектированный и директивно установленный характер.

23. Статическое состояние организации подразумевает:

- а) свертывание деятельности организации;
- б) неизменность во времени основных показателей организации;
- в) процесс освоения нового сектора рынка;
- г) стратегию бизнеса.

24. Принципы организационной статичности определяют:

- а) правила построения структур;

- б) общие правила формирования организационных процессов;
- в) общие правила функционирования организаций;
- г) системообразующие связи и отношения между элементами;
- д) правила прогрессивного развития организации.

25.Формой динамического существования организации является:

- а) эволюция;
- б) процесс;
- в) ингрессия;
- г) бирегуляция.

26.Наиболее верными являются суждения:

- а) проявление стохастических процессов не предполагает жесткой и однозначной связи с состоянием определенных факторов;
- б) стохастические процессы являются закономерными;
- в) управляемые процессы являются закономерными;
- г) установившиеся процессы отличаются большей стохастичностью, чем переходные;
- д) детерминированные процессы не являются нерегулируемыми.

27.Социальные процессы отличаются:

- а) значительной латентностью;
- б) высокой стохастичностью;
- в) высокой управляемостью;
- г) низкой управляемостью;
- д) жесткой детерминированностью.

28.Типом конфигурации структур, представляющим собой замкнутую децентрализованную конфигурацию, является:

- а) «колесо»;
- б) «звезда»;
- в) «кольцевая»;
- г) «цепная»;
- д) «сотовая».

29.Формирование функционально однородных подразделений, не имеющих специализации, характерно для:

- а) дивизиональных структур;
- б) линейных структур;
- в) функциональных структур;
- г) проектных структур.

30.Высокая сложность матричных структур определяется:

- а) множественностью и гетерогенностью связей;
- б) высокой степенью децентрализации;

- в) полицентричностью;
- г) смешанной департаментализацией;
- д) большим количеством обособленных структурных подразделений.

31. Для какой организационной структуры управления характерно самостоятельное принятие решений и координация работ автономных рабочих групп:

- а) проектная;
- б) матричная;
- в) дивизиональная;
- г) штабная;
- д) бригадная;
- е) сетевая.

32. К замкнутым конфигурациям относится

- а) «всеканальная»;
- б) «веерная»;
- в) «колесо»;
- г) «цепная»;
- д) «сотовая».

33. Высокая значимость линейного руководства и слабость функционального управления характерны для:

- а) линейно-функциональных структур;
- б) дивизионных структур;
- в) штабных структур;
- г) матричных структур;
- д) функциональных структур.

Ответы:

#1 (1 б.)	а
#2 (1 б.)	б
#3 (1 б.)	а
#4 (1 б.)	а
#5 (1 б.)	г
#6 (1 б.)	д
#7 (1 б.)	а
#8 (1 б.)	б
#9 (1 б.)	в
#10 (1 б.)	б
#11 (1 б.)	д

#12 (1 б.)	б
#13 (1 б.)	а
#14 (1 б.)	б
#15 (1 б.)	г
#16 (1 б.)	г
#17 (1 б.)	а
#18 (1 б.)	б
#19 (1 б.)	а
#20 (1 б.)	в
#21 (1 б.)	в
#22 (1 б.)	г

Критерии оценки теста

оценка 5 (отлично) – 95 % правильных ответов;
оценка 4(хорошо) –80 – 94 %правильных ответов;
оценка 3 (удовлетворительно) – 60 – 79 % правильных ответов;
оценка 2 (неудовлетворительно) – менее 60 % правильных ответов.

Тематика докладов по дисциплине

«Современные организационные структуры и механизмы управления» формирование компетенции УК-3

- 1 Сравнительный анализ моделей развития и жизненного цикла организации.
- 2 Обоснование способов одновременного использования в работе руководителя законов функционирования и развития бизнес-процессов.
- 3 Способы преодоления патологий в строении организации.
- 4 Способы преодоления патологий в организационных отношениях предприятия.
- 5 Способы преодоления патологий в управленческих решениях.
- 6 Мероприятия по преодолению сопротивления организационным изменениям.
- 7 Рациональный перечень мероприятий по осям "трансформационного треугольника" процесса преобразований в организации.

формирование компетенции ПК-6

- 1 Рациональный перечень мероприятий, проводимых в организации при следовании "маршрутной карте" процесса преобразований.
- 2 Рациональный перечень мероприятий, проводимых в организации при выполнении "естественных законов" процесса преобразований.

3 Обоснование преимуществ и недостатков модели управления организационными изменениями К.Левина.

4 Обоснование преимуществ и недостатков модели управления организационными изменениями Л.Грейнера.

5 Обоснование преимуществ и недостатков модели управления организационными изменениями Б.Хайнинга.

6 Обоснование преимуществ и недостатков теории Е и теории О управления организационными изменениями.

7 Обоснование преимуществ и недостатков модели преобразования бизнеса Ф.Гуиера и Дж.Келли.

8 Обоснование преимуществ и недостатков модели кривой перемен Дж. Дак.

9 Организационный механизм внедрения принципов реинжиниринга бизнес-процессов в деятельность предприятия.

10 Организационный механизм реализации бенчмаркинг-проекта на предприятии.

11 Организационный механизм реализации концепции "шесть сигм" на предприятии.

12 Деятельность, поведение, труд, организационное поведение.

13 Частная собственность – главный ресурсный фактор человеческой деятельности.

14 Противоречия и конфликты как содержательная сущность организационного поведения в бизнес-процессах.

Критерии оценки доклада

№	Критерий	Оценка			
		отл.	хор.	удовл.	неудовл.
1	Структура доклада	В докладе присутствуют смысловые части, сбалансированные по объему	В докладе присутствуют три смысловые части, несбалансированные по объему	Одна из смысловых частей в докладе отсутствует	В докладе не прослеживается наличие смысловых частей
2	Содержание доклада	Содержание отражает суть рассматриваемой проблемы и основные полученные результаты	Содержание не в полной мере отражает суть рассматриваемой проблемы или основные полученные результаты	Содержание не в полной мере отражает суть рассматриваемой проблемы и основные полученные результаты	Содержание не отражает суть рассматриваемой проблемы или основные полученные результаты
3	Владение материалом	Студент полностью владеет излагаемым материалом, ориентируется в проблеме,	Студент владеет излагаемым материалом, ориентируется в проблеме, затрудняется в ответах на	Студент недостаточно свободно владеет излагаемым материалом, слабо ориентируется в проблеме	Студент не владеет излагаемым материалом, слабо ориентируется в проблеме

		свободно отвечает на вопросы	некоторые вопросы		
4	Соответстви е теме	Изложенный материал полностью соответствует заявленной теме	Изложенный материал содержит элементы, не соответствующие теме	В изложенном материале присутствует большое количество элементов, не имеющих отношение к теме	Изложенный материал в незначительной степени соответствует теме