



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДВФУ)

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОП  
«Менеджмент»

\_\_\_\_\_ Е.Б. Гафорова  
(подпись) (Ф.И.О. рук. ОП)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой  
Менеджмента

\_\_\_\_\_ Е.А. Глотова  
(подпись) (Ф.И.О. зав. каф.)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Теория организации

**Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент**

**Форма подготовки: очная**

курс 2, семестр 3

лекции 36 час.

практические занятия 36 час.

лабораторные работы 0 час.

в том числе с использованием МАО лек. 0 /пр. 0 /лаб. 0 час.

всего часов аудиторной нагрузки 72 час.

в том числе с использованием МАО 0 час.

самостоятельная работа 72 час.

в том числе на подготовку к экзамену 36 час.

контрольные работы (количество) –

курсовая работа/курсовой проект –

зачет

экзамен – 3 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 16.01.2017 № 20.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента, протокол № 07 от «04» июля 2016 г.

Заведующий кафедрой: канд. экон. наук, доцент. Глотова Е.А.

Составители: канд. тех. наук., доцент Бабак Л.Н.

**I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г. № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

**II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г. № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

## ABSTRACT

**Bachelor's degree in 38.03.02 Management.**

**Course title:** Organization theory.

**Basic part of Block 1, 4 credits.**

**Instructor:** Babak Larisa Nikolaevna, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor.

**At the beginning of the course a student should be able to:**

- ability to self-organization and self-education;
- ability to solve standard tasks of professional activity on the basis of information and bibliographic culture with the use of information and communication technologies and taking into account the basic information security requirements.

**Learning outcomes:**

general competences (GC):

- ability to design organizational structures, participate in development of strategies of human resources management of organizations, plan and implement activities, allocate and delegate authority taking into account personal Responsibility for ongoing activities (OPK-3);
- mastering the skills of using the basic theories of motivation, leadership and power to solve strategic and operational management tasks, as well as to organize group work based on knowledge of the processes of group dynamics and principles Formation of the team, ability to conduct audit of human resources and to carry out diagnostics of organizational culture (PC-1);
- possession of various methods of conflict resolution in the design of interpersonal, group and organizational communications on the basis of modern technologies of personnel management, including in the intercultural environment (PC-2).

**Course description:** the role and importance of the Organization's theory as one of the basic management disciplines; The concept and essence of organization, model of organization; Conditions of occurrence and development of the Organization; Different approaches to the formation of the typology of organizations; Internal

environment of the Organization: organizational structure; Contextual approach to the formation of organizational structure; Elements of the internal environment of an organization Intraorganizational processes; The external environment of the Organization; Organizational development..

**Main course literature:**

1. Daft R. Teoria organizatsii [Theory of the Organization]. – Moscow: Unity-Dana, 2014. – 736 p. (rus) Access: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:242533&theme=FEFU>

2. Kuznetsov, Yu. B. Teoria organizatsii [Theory of organization]. – Moscow: Jurajt, 2015. – 365 p. (rus) – Access: <https://biblio-online.ru/viewer/be09837e-f224-40cb-8ea5-80e0b33d155c/teoriya-organizacii#page/1>

3. Milner B.Z. Teoria organizatsii [Theory of organization]. – Moscow: Infra-M., 2015 – 810 p. (rus) – Access: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-325598&theme=FEFU>

4. Popov, E. P. Teoria organizatsii [Theory of organization]. – Moscow: Jurajt, 2018. – 338 p. (rus) – Access: <https://biblio-online.ru/viewer/431b8fe5-0c37-4ae0-89dd-d8f221a51702/teoriya-organizacii#page/17>

5. Latfullin G. R., Rajchenko A. Teoria organizatsii [Theory of organization]. – Moscow: Jurajt, 2018. – 156 p. Access: <https://biblio-online.ru/viewer/649fc5b3-bf6a-4198-8504-8a3f18196c01/teoriya-organizacii#page/1>

**Form of final control:** exam

## АННОТАЦИЯ

Рабочая программа учебной дисциплины «Теория организации» предназначена для студентов направления 38.03.02 «Менеджмент».

Данная дисциплина относится к разделу базовой части. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (36 часов), практические занятия (36 часов), самостоятельная работа (36 часов). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина «Теория организации» основывается на знаниях дисциплин «Основы менеджмента», «Основы управления персоналом» и позволяет подготовить студента к освоению ряда таких дисциплин, как «Основы инновационного менеджмента», «Основы стратегического менеджмента», «Инструменты и методы эффективного управления», а так же подготовить к прохождению учебной и производственной практик.

Содержание дисциплины охватывает широкий круг вопросов: роль и значение Теории организации как одной из базовых управленческих дисциплин; понятие и сущность организации, модели организации; условия возникновения и развития организации; различные подходы к формированию типологии организаций; внутренняя среда организации: организационная структура; контекстный подход к формированию организационной структуры; элементы внутренней среды организации; внутриорганизационные процессы; внешняя среда организации; организационное развитие.

**Цель дисциплины** – показать, как результаты фундаментальных исследований в области теории организации могут быть использованы в реальной практике управления.

**Задачи:**

– научить студентов анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей;

– дать представление об основных типах и принципах построения организационных структур;

– научить осуществлять выбор подходящего типа организационной структуры в зависимости от факторов внешней среды организации.

– научить осуществлять выбор подходящего типа организационной структуры в зависимости от факторов внутренней среды организации (стратегии, размера, стадии жизненного цикла, организационной культуры).

– научить выявлять проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию.

Для успешного изучения дисциплины «Теория организации» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

– способность к логическому мышлению, анализу, систематизации, обобщению, критическому осмыслению информации, постановке исследовательских задач и выбору путей их решения;

– способность осуществлять сбор, анализ, систематизацию, оценку и интерпретацию данных, необходимых для решения профессиональных задач.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные и профессиональные компетенции:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-3 – способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знает	Основные типы и принципы построения организационных структур
	Умеет	Осуществлять выбор подходящего типа организационной структуры в зависимости от факторов внутренней и внешней среды организации
	Владеет	Методами проектирования организационных структур
ПК-1 – владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для	Знает	Основные теории мотивации, лидерства и власти.

решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	Умеет	Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, а также осуществлять диагностику организационной культуры.
	Владеет	Методами решения управленческих задач на основе теорий мотивации, лидерства и власти.
ПК-2 – владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знает	Основные способы разрешения конфликтных ситуаций.
	Умеет	Использовать основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций.
	Владеет	Различными способами разрешения конфликтных ситуаций.

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Теория организации» применяются следующие методы активного/интерактивного обучения: лекция-презентация, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекция-дискуссия, разработка индивидуального проекта, мастер-класс.

## **I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА**

### **Раздел I. Основные понятия Теории организации (6 час.)**

#### **Тема 1. Теория организации в системе наук (2 час.)**

Теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин. Соотношение теории организаций и теории управления в разных теоретических подходах. Разграничение предметных областей теории организаций и теории управления. Связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой.

#### **Тема 2. Понятие и сущность организации (2 час.)**

Основные подходы к определению понятия организации. Организация как процесс упорядочения поведения активных социальных объектов. Организация как социальная система. Специфические черты организации как социальной

системы. Различные трактовки организации как социальной системы: модели организации как искусственной и естественной системы, признаки каждой модели.

### **Тема 3. Типология организаций (2 час.)**

Условия возникновения и развития организации. Функциональное разделение и координация деятельности по горизонтали. Вертикальное разделение труда. Дифференциация видов управленческой деятельности по их содержанию. Формирование социокультурных деятельностных и поведенческих стандартов. Различные подходы к формированию типологии организаций. Типология организаций Т.Парсонса. Типология Ч.Барнарда. Типология Г.Минцберга. Типология А.И.Пригожина.

## **Раздел II. Организационные структуры: принципы формирования и выбора (16 час.)**

### **Тема 4. Организационная структура: понятие и принципы построения (4 час.)**

Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации. Различные подходы к определению организационной структуры. Принципы формирования и параметры измерения организационной структуры. Степень разделения труда как параметр измерения организационной структуры. Горизонтальная и вертикальная дифференциация. Степень концентрации власти как параметр измерения организационной структуры. Проблема границ контроля. Централизация и децентрализация. Факторы, влияющие на соотношение централизации и децентрализации организационной структуры. Степень формализации отношений как параметр измерения организационной структуры. Понятие формализации. Формальные и неформальные организационные структуры. Принципы департаментализации.

### **Тема 5. Основные типы организационных структур (4 час.)**

Линейно-функциональные структуры. Дивизиональные структуры. Проектные и матричные структуры.



## **Тема 6. Внутренняя среда организации: контекстуальный подход (4 час.)**

Факторы, влияющие на формирование организационной структуры. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция «управления по целям» П.Друкера. Стратегия организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция А.Чендлера. Технология как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция Вудворт. Концепция Томпсона. Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Исследования Астонской группы. Тип персонала как фактор, влияющий на выбор структуры. Работы представителей классической школы и школы человеческих отношений, определяющие взаимосвязь типа персонала и структуры организации. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.

## **Тема 7. Внутренняя среда организации: проектный подход (4 час.)**

Проектный подход: задачи организационного проектирования в рамках искусственной модели организации. Процесс формирования организационной структуры. Принципы и методы проектирования. Организационный дизайн. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга и ее значение для развития теории организаций. Оценка эффективности организационных структур.

## **Раздел III. Внутриорганизационные процессы (4 час.)**

### **Тема 8. Внутриорганизационные процессы (4 час.)**

Власть в организациях. Легитимация властных отношений. Власть и авторитет. Типы власти. Типология М.Вебера: харизматическое господство, традиционное господство, легальное господство. Модель «идеальной бюрократии» М.Вебера. Лидерство и руководство. Организационные коммуникации: подходы к определению понятия. Процесс коммуникаций: элементы и направления организационных коммуникаций. Помехи и коммуникационные барьеры.

## **Раздел IV. Внешняя среда организации (6 час.)**

### **Тема 9. Внешняя среда организации (6 час.)**

Понятие внешней среды, основные характеристики и параметры измерения внешней среды. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы. Инвайронментальные концепции организации. Альтернативные концепции взаимоотношений организации и внешней среды: адаптация и естественный отбор. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость. Стратегии приспособления организации к внешней среде. Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши. Выживание организации.

#### **Раздел V. Организационное развитие (4 час.)**

#### **Тема 10. Организационное развитие (4 час.)**

Понятие организационные изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений. Классификации организационных изменений. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений. Различные подходы к понятию организационного развития. Фокусная и популяционная перспектива организационного развития. Представление об организационном развитии в естественной модели организации: теория жизненных циклов организации. Представление об организационном развитии в искусственной модели организации: организационное проектирование: принципы, этапы и методы.

### **I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА**

#### **Практические занятия 36 час.**

#### **Раздел I. Основные понятия Теории организации (6 час.)**

#### **Занятие 1. Предмет и метод Теории организации (2 час.)**

1. Суть организации как предмета исследования
2. Методы исследования в Теории организации
3. Решение кейса

#### **Занятие 2. Эволюция взглядов на сущность организации (2 часа)**

1. Эталонный подход в теории организации
2. Ситуационный подход в теории организации
3. Современные направления и подходы в исследовании теории организации

### **Занятие 3. Модели организации (2 час.)**

1. Понятие и типы моделей организации
2. Сравнительная характеристика моделей организации
3. Решение кейса

## **Раздел II. Организационные структуры: принципы формирования и выбора (16 час.)**

### **Занятие 4. Связи в организациях (2 час.)**

1. Виды связей в организациях
2. Иерархия в организациях
3. Решение кейса «Проблемы в производственной компании»

### **Занятие 5. Принципы построения (2 час.)**

1. Принципы построения организационных структур
2. Классификация организационных структур Г. Минцберга
3. Решение кейса «ОАО НМЗ»

### **Занятие 6. Методы построения организационных структур (2 час.)**

1. Методы построения организационных структур
2. Факторы, влияющие на выбор организационной структуры
3. Норма управляемости
4. Сравнение методов построения организационных структур.

### **Занятие 7. Механистические организационные структуры (2 час.)**

1. Общая характеристика механистических структур
2. Типы механистических структур
3. Соотношение механистических структур с типологией Г. Минцберга.
4. Анализ организационной структуры ДВФУ.

### **Занятие 8. Органические организационные структуры**

1. Общая характеристика органических структур

2. Типы органических структур
3. Соотношение органических структур с типологией Г. Минцберга.
4. Решение кейса «Википедия»

### **Занятие 9. Проектирование организационной структуры (2 час.)**

1. Цели и факторы организационного проектирования
2. Процесс организационного проектирования
3. Методы проектирования организационных структур
4. Решение кейса «Проектирование организационной структуры предприятия»

### **Занятие 10. Разработка основных организационных документов (2 час.)**

1. Типы организационных документов
2. Методика разработки организационных документов
3. Разработка «Положения о подразделении» и «Должностной инструкции»

### **Занятие 11. Разработка структуры организации (2 часа)**

1. Миссия и цели организации
2. Задачи организации
3. Связь задач организации с ее организационной структурой
4. Связи в организационной структуре

## **Раздел III. Внутриорганизационные процессы (4 час.)**

### **Занятие 12. Власть в организациях (2 час.)**

1. Власть в организациях.
2. Типы власти.
3. Лидерство и руководство.
4. Решение кейса

### **Занятие 13. Коммуникации в организациях (2 час.)**

1. Организационные коммуникации.
2. Процесс коммуникаций: элементы и направления организационных коммуникаций.

3. Помехи и коммуникационные барьеры.

4. Решение кейса

#### **Раздел IV. Внешняя среда организации (6 час.)**

##### **Занятие 14. Внешняя среда организации (2 час.)**

1. Понятие внешней среды,

2. Основные характеристики и параметры измерения внешней среды организации.

3. Проблема границ организации.

4. Открытые и закрытые организационные системы.

##### **Занятие 15. Взаимодействие организации с ее внешней средой (2 часа)**

1. Стратегии взаимодействия организации с ее внешней средой.

2. Возможные результаты взаимодействия организации с внешней средой.

3. Решение кейса

##### **Занятие 16. Инвайронментальные концепции организации (2 час.)**

1. Альтернативные концепции взаимоотношений организации и внешней среды: адаптация и естественный отбор.

2. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость.

3. Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши. Выживание организации.

4. Решение кейса

#### **Раздел V. Организационное развитие (4 час.)**

##### **Занятие 17. Жизненный цикл организации (2 часа)**

1. Модель жизненного цикла организации И.Адизеса: основные понятия и принципы формирования модели

2. Стадии жизненного цикла по И.Адизесу

3. Проблемы и «болезни» характерные для стадий жизненного цикла

4. Решение кейса

##### **Занятие 18. Организационное развитие (2 часа)**

1. Модели организационного развития.

2. Этапы организационного развития.
3. Сопротивление изменениям.
4. Преодоление сопротивления изменениям.
5. Решение кейса

### III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Теория организации» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристику заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

### IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Основные понятия Теории организации	ОПК-3	Знает типологию организаций	Конспект (ПР-7)	Вопросы к экзамену 1-5
			Умеет определять тип организации	Тест (ПР-1)	
			Владеет методами анализа в теории организации	Кейс	
2	Организационные структуры: принципы формирования и выбора	ОПК-3	Знает основные типы и принципы построения оргструктур	Конспект (ПР-7)	Вопросы к экзамену 6-15
			Умеет осуществлять выбор оргструктуры	Тест (ПР-1)	
			Владеет методами проектирования оргструктур	Кейс	
3		ПК-1	Знает основные теории мотивации лидерства и власти	Конспект (ПР-7)	

	Внутриорганизационные процессы		Умеет использовать основные теории для решения управленческих задач	Тест (ПР-1)	Вопросы к экзамену 16-19
			Владеет методами решения управленческих задач на основе теорий мотивации	Кейс	
4	Внешняя среда организации	ОПК-3	Знает принципы влияния внешней среды на выбор оргструктуры	Конспект (ПР-7)	Вопросы к экзамену 20-26
			Умеет выбирать подходящий тип организационной структуры в зависимости от факторов внешней среды	Тест (ПР-1)	
			Владеет методами выбора оргструктуры в зависимости от факторов внешней среды	Кейс	
5	Организационное развитие	ПК-2	Знает основные способы разрешения конфликтных ситуаций в процессе осуществления организационных изменений	Конспект (ПР-7)	Вопросы к экзамену 27-30
			Умеет использовать основные способы разрешения конфликтных ситуаций в процессе осуществления организационных изменений	Тест (ПР-1)	
			Владеет Различными способами разрешения конфликтных ситуаций в процессе осуществления организационных изменений	Кейс	

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

## **V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература**

*(электронные и печатные издания)*

1. Дафт Р. Теория организации. – М.: Юнити-Дана, 2014 г. – 736 с.  
Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:242533&theme=FEFU>
2. Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учебник для бакалавров / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 365 с. Режим

доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/BE09837E-F224-40CB-8EA5-80E0B33D155C/teoriya-organizacii#page/1>

3. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: Инфра-М., 2015 г. – 810 с.  
Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-325598&theme=FEFU>

4. Попова, Е. П. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 338 с. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/431B8FE5-0C37-4AE0-89DD-D8F221A51702/teoriya-organizacii#page/17>

5. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, А. В. Райченко. – 2-е изд. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 156 с. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/649FC5B3-BF6A-4198-8504-8A3F18196C01/teoriya-organizacii#page/1>

### **Дополнительная литература**

*(электронные и печатные издания)*

1. Адизес И. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015 г. – 368 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:353034&theme=FEFU>.

2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – Спб.: Питер, 2001 г. – 320 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:334571&theme=FEFU>

3. Коллинз Д. От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 356 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:826264&theme=FEFU>



4. Лайкер Дж. ДАО Тойота: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира. – М.: Альпина Паблишер, 2013 г. – 400 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:825924&theme=FEFU>
5. Минцберг Г. Структура в кулаке. Создание эффективной организации. – СПб.: Питер, 2011 г. – 512 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:416834&theme=FEFU>.
6. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. – СПб.: Питер, 2001 г. – 336 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-520473&theme=FEFU>
7. Теория организации: хрестоматия 2-е изд. / Пер. с англ. Под ред. Т.Н.Клёминой. Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010 г. – 573 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:414309&theme=FEFU>.
8. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. – СПб.: Питер, 2001 г. – 512 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:352862&theme=FEFU>
9. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство. – СПб.: изд-во «Питер», 2012. – с. 352. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:418768&theme=FEFU>
10. Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь-справочник. – М.: ИНФРА-М, 2000 г. – 264 с. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:14366&theme=FEFU>

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

1. Российский журнал менеджмента – <http://www.rjm.ru>
2. Вестник СПбГУ серия Менеджмент – <http://www.vestnikmanagement.spbu.ru>

#### **Перечень информационных технологий и программного обеспечения**

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине необходимо использование следующего программного обеспечения: MS Word, MS Excel, MS PowerPoint.

## **VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

### ***Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины***

Планирование – важнейшая черта человеческой деятельности, один из характерных, обязательных признаков человеческого труда. Для организации сложной учебной деятельности очень эффективным является использование средств, напоминающих о стоящих перед нами задачах, их последовательности выполнения. Такими средствами могут быть мобильный телефон, имеющий программу органайзера, включающего будильник, календарь и список дел; таймеры, напоминающие о выполнении заданий по дисциплине; компьютерные программы составления списка дел, выделяющие срочные и важные дела.

Составление списка дел – первый шаг к организации времени. Список имеет то преимущество, что позволяет видеть всю картину в целом. Упорядочение, классификация дел в списке – второй шаг к организации времени.

Регулярность – первое условие поисков более эффективных способов работы. Рекомендуется выбрать один день недели для регулярной подготовки по дисциплине. Регулярность не просто позволяет подготовиться к делу, она создает настрой на это дело, позволяет выработать правила выполнения дела (например, сначала проработка материала лекции, учебника, чтение первоисточника, затем выделение и фиксирование основных идей в тетради).

Чтобы облегчить выполнение заданий, необходимо определить временные рамки. Еженедельная подготовка по дисциплине «Теория организации» требует временных затрат. Четкое фиксирование по времени регулярных дел, закрепление за ними одних и тех же часов – важный шаг к организации времени. При учете времени надо помнить об основной цели

рационализации – получить наибольший эффект с наименьшими затратами.

Учет – лишь средство для решения основной задачи: сэкономить время.

По мнению специалистов по психологии, важность планирования и выполнения дел обуславливается также тем, что у нас накапливаются дела, задачи или идеи, которые мы не реализуем, откладываем на потом – все это негативно сказывается на нашем внутреннем состоянии в целом.

Важная роль в организации учебной деятельности отводится программе дисциплины, дающая представление не только о тематической последовательности изучения курса, но и о затратах времени, отводимом на изучение курса. Успешность освоения дисциплины во многом зависит от правильно спланированного времени при самостоятельной подготовке (в зависимости от специальности от 2 – 3 до 5 часов в неделю).

### ***Описание последовательности действий обучающихся (алгоритм изучения дисциплины)***

Начиная изучение дисциплины «Теория организации», студенту необходимо:

- ознакомиться с программой, изучить список рекомендуемой литературы; к программе курса необходимо будет возвращаться постоянно, по мере усвоения каждой темы в отдельности, для того чтобы понять: достаточно ли полно изучены все вопросы;

- внимательно разобраться в структуре дисциплины «Теория организации», в системе распределения учебного материала по видам занятий, формам контроля, чтобы иметь представление о курсе в целом, о лекционной и практической части всего курса изучения;

- обратиться к электронному учебному курсу загруженному на платформе Blackboard по дисциплине «Теория организации», позволяющим ориентироваться в последовательности выполнения заданий;

- переписать в тетрадь для лекций (на отдельной странице) и прикрепить к внутренней стороне обложки структуру и содержание теоретической части курса, а в тетрадь для практических занятий – темы практических (лабораторных) занятий.

При подготовке к занятиям по дисциплине «Теория организации» необходимо руководствоваться нормами времени на выполнение заданий. Например, при подготовке к занятию на проработку конспекта одной лекции, учебников, как правило, отводится от 0,5 часа до 2 часов, а на изучение первоисточников объемом 16 страниц печатного текста с составлением конспекта 1,5–2 часа, с составлением лишь плана около 1 часа.

### *Рекомендации по работе с литературой*

Наиболее предпочтительна потемная последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

- ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;

- изучение основной учебной литературы;

- проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в существо изучаемых вопросов.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по курсу настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые студенты.

Следует воспитывать в себе установку на прочность, долговременность усвоения знаний по курсу. Надо помнить, что они потребуются не только и не столько в ходе курсового зачета, но – что особенно важно – в последующей профессиональной деятельности.

Литература имеется в библиотеке университета.

При работе с учебной и научной литературой принципиально важно принимать во внимание момент развития. Курс «Теория организации», как и большинство других дисциплин, не является и не может являться набором неких раз и навсегда установленных истин в последней инстанции. Наоборот, он постоянно развивается и совершенствуется. В нем идет диалектический процесс отмирания устаревшего и возникновения новых идей, взглядов, теорий. В условиях ускоряющегося старения информации учебные, впрочем, как и научные, издания, далеко не всегда могут поспевать за новыми явлениями и тенденциями, порождаемыми процессом инновации. Ощутимое отставание характерно и для многих публикаций, связанных с курсом. Ведь их невозможно, даже по чисто техническим причинам, не говоря уже о других, ежегодно обновлять и переиздавать. В связи с этим в литературе по курсу студентам могут встречаться положения, которые уже не вполне отвечают новым тенденциям развития. В таких случаях следует, проявляя нужную критичность мысли, опираться не на устаревшие идеи того или другого издания, как бы авторитетно оно ни было, а на нормы, вытекающие из современных изданий, имеющих отношение к изучаемому вопросу.

В то же время настойчивое подчеркивание момента развития вовсе не означает полной ревизии учебной и научной литературы, рекомендуемой по курсу. Задача студента – проявить достаточно высокую научную культуру и не впасть в крайности как ортодоксального догматизма, так и зряшного нигилизма. Наука, как известно, развивается не только на основе отрицания, но и преемственности. В этом непрерывном процессе модернизации знания ему, конечно, будут оказывать помощь преподаватели, постоянно внося соответствующие изменения в содержание учебного процесса.

Наконец, студент обязан знать не только рекомендуемую литературу, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации.

#### ***Рекомендации по подготовке к экзамену (зачету)***

Итоговым контролем при изучении дисциплины «Теория организации» является зачёт. Примерный перечень вопросов к зачёту содержится в ВВ.

Указанные вопросы по дисциплине обновляются на начало учебного года. Непосредственно перед сессией вопросы могут обновляться. Обновленный перечень вопросов к зачёту выдается студентам перед началом экзаменационной сессии. На зачёте студенту предлагается ответить на один – два вопроса по изученным разделам дисциплины. Цель зачёта – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве дефиниций и категорий. Оценке подлежит также и правильность речи студента. Дополнительной целью итогового контроля в виде зачёта является формирование у студента таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, самостоятельность. Таким образом, зачёт по дисциплине проверяет сложившуюся у студента систему знаний по данной отрасли права и играет большую роль в подготовке будущего юриста, способствует получению фундаментальной и специальной подготовки в области управления персоналом.

При подготовке к зачёту студент должен правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть качественно и на высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. Зачёт призван побудить студента получить дополнительно новые знания. Во время подготовки к зачёту студенты также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении разделов курса. Это позволяет им уяснить логическую структуру курса, объединить отдельные темы в единую систему, увидеть перспективы развития управления персоналом.

Рекомендуемые учебники и специальная литература при изучении курса, имеются в рекомендованном списке литературы в рабочей программе по данному курсу, также их называет студентам преподаватель на первой лекции.

Студент в целях получения качественных и системных знаний должен начинать подготовку к зачёту задолго до его проведения, лучше с самого начала лекционного курса. Для этого, как уже отмечалось, имеются в учебно-методическом пособии примерные вопросы к зачёту. Целесообразно при

изучении курса пользоваться рабочей программой и учебно-методическим комплексом. Также необходимо изучение практики управления персоналом.

Самостоятельная работа по подготовке к зачёту во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на зачёт и дней, отведенных на подготовку к зачёту. При этом необходимо, чтобы последний день или часть его, был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно перепроверить уровень усвоения материала. Важно иметь в виду, что для целей воспроизведения материала учебного курса большую вспомогательную роль может сыграть информация, которая содержится в рабочей программе курса.

### ***Разъяснения по работе с электронным учебным курсом***

Вся информация по данному курсу находится в электронной системе Blackboard в электронном курсе под номером FU500DO-080109.65-4-isve.

В ней содержится информация:

- О курсе;
- Рабочая программа учебной дисциплины;
- Преподаватели курса;
- Конспекты лекций;
- Глоссарий;
- Список литературы;
- Дополнительные материалы;
- Материалы для практических занятий;
- Материалы для организации самостоятельной работы студентов;
- Контрольно-измерительные материалы;
- Результаты работ;
- Доска обсуждений;
- Блоги;
- Объявления и др.

Студент может воспользоваться этим ресурсом в случае отсутствия на занятиях, для повторения пройденного материала, для закрепления материала, для самостоятельной работы, для контроля и проверки знаний, для подготовки к практическим занятиям, для подготовки к зачету, для общения с преподавателем, для передачи домашних, самостоятельных работ преподавателю.

### ***Рекомендации по выполнению домашних заданий***

1. Студенту необходимо в системе Blackboard ознакомиться с очередным тематическим заданием.

2. Выполнить задание. Для этого ознакомиться с методическими рекомендациями по выполнению данного задания, которые расположены в соответствующем разделе, или осуществить поиск материалов в электронном каталоге, или в электронных ресурсах библиотеки ДВФУ (режим доступа: <http://www.lib.dvfu.ru>).

3. Осуществить поиск дополнительного материала (при необходимости).

4. Через систему Blackboard передать выполненное задание преподавателю на проверку.

5. В системе Blackboard отслеживать свои результаты (оценки). Время проверки заданий минимум 7 дней.

### ***Рекомендации по самостоятельной работе студентов***

Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (СРС)

1. Текущая и опережающая СРС, направленная на углубление и закрепление знаний, а также развитие практических умений заключается в:

– работе студентов с лекционным материалом, поиске и анализе учебной литературы и электронных источников информации по изучаемым темам дисциплины;

– выполнении домашних индивидуальных и коллективных заданий;

– изучении тем, вынесенных на самостоятельную проработку, активное участие в их обсуждении на занятиях;

– изучении теоретического материала тем лабораторных занятий, подготовке презентаций и файлов с текстовым описанием каждого слайда;

– поиске правовых актов, комментариев специалистов в справочно-правовой системе по темам занятий, индивидуальных и коллективных заданий,

– освоении технологий взаимодействия с заданными интернет-ресурсами и их использования для решения практических задач;

– освоении технологии создания простейшего сайта компании (или, по желанию студента, в виде электронного портфолио выполненных заданий по дисциплине);

– подготовке к зачету.

## **VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**



Для проведения лекционных и практических занятий необходима аудитория, оснащенная мультимедийным проектором.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДВФУ)

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**  
по дисциплине Теория организации  
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент  
Форма подготовки: очная

**Владивосток  
2016**

## I. План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	6-я неделя	Задание 1. Творческое задание «Эволюция взглядов на сущность организации»	12 часов	Проверка наличия лекций, файлов, выполнение заданий и их защита, активное участие в обсуждении вопросов по темам занятий и заданий, докладов
2	12-я неделя	Задание 2. Групповое творческое задание «Как улучшить организацию работы выбранной компании».	12 часов	Проверка наличия лекций, файлов, выполнение заданий и их защита, активное участие в обсуждении вопросов по темам занятий и заданий, докладов
3	18-я неделя	Здание 3. Реферат по теории организации	12 часов	Проверка наличия лекций, файлов, выполнение группового творческого задания, активное участие в обсуждении вопросов по темам занятий и заданий, докладов
	ИТОГО	-	36 часов	-

## II. Характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся, методические рекомендации по их выполнению

**Задание 1. Творческое задание «Эволюция взглядов на сущность организации».**

Изучить основные концепции и подходы к пониманию феномена организации в исторической перспективе.

**Методические указания для выполнения самостоятельной работы по заданию 1.**

При подготовке к практическому занятию студенты выбирают статьи из предложенного списка. Студенты могут выбрать статью по предложенной теме самостоятельно, воспользовавшись электронными ресурсами НБ ДВФУ, но в

этом случае они должны заранее выслать статью преподавателю для подтверждения возможности выступления с докладом именно по этой статье.

Подготовка доклада может осуществляться мини-группой (не более 2 человек). Доклад должен сопровождаться презентацией.

Для записи на выступление с докладом необходимо заранее сообщить (по электронной почте) преподавателю, ведущему семинарские занятия, о своем намерении выступить с докладом, назвав свою фамилию, группу, название выбранной статьи.

Источники для подготовки докладов:

1. Astley, W.G., Van de Ven, A.H. Central perspectives and debates in organization theory // *Administrative Science Quarterly*, 1983, 28(2), P. 245-270. (Jstor)

2. Clegg, S.R., Hardy, C. Organizations, organization and organizing / In: Clegg S.R., Hardy C., Nord W.R. (eds.) *Handbook of Organization Studies*. – SAGE Publications, 1997, P. 1-28. (EBSCO HOST)

3. Haveman, H.A. The future of organizational sociology: Forging ties among paradigms // *Contemporary Sociology*, 2000, 29 (3), P. 476-486. (Jstor)

4. Hinings, C.R., Greenwood R. Disconnects and consequences in organization theory? // *Administrative Science Quarterly*, 2002, 47(3), P. 411-421. (ProQuest)

5. Hofstede, G. An American in Paris: The influence of nationality on organization theories // *Organization Studies*, 1996, 17 (3), P. 525-537. (ProQuest)

6. Koza, M.P., Thoenig, J.-C. Organizational theory at the crossroads: Some reflections on European and United States approaches to organizational research // *Organization Science*, 1995, 6(1), P. 1-8. (Jstor, ProQuest)

7. Pfeffer, J. Barriers to the advance of organizational science: Paradigm development as a dependent variable // *Academy of Management Review*, 1993, 18 (4), P. 599-620. (Jstor)

8. Scott, W.R. Reflections on a half-century of organizational sociology // *Annual Review of Sociology*, 2004, 30, P. 1-21. (EBSCO HOST)

9. Управление изменениями. Хрестоматия / Пер. с англ. под ред. Широковой Г.В. Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010.

10. Теория организации: Хрестоматия / Пер. с англ. под ред. Клеминой Т.Н. Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010.

**Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы.**

Презентация Power Point, 10-12 слайдов.

**Задание 2. Групповое творческое задание «Как улучшить организацию работы выбранной компании».**

Тема: Как улучшить организацию работы выбранной компании. Работа выполняется коллективно в группах по 4-6 человек.

**Методические указания для выполнения самостоятельной работы по заданию 2.**

В отчете о проделанной работе необходимо:

- 1) Дать характеристику выбранной компании.
- 2) Описать и проанализировать организационную структуру по основным параметрам:

- Формализация,
- Специализация,
- Иерархия власти,
- Централизация,
- Профессионализм сотрудников,
- Соотношение групп персонала.

В работе в обязательном порядке хотя бы схематично должна быть приведена схема организационной структуры компании, определен тип приведенной орг.структуры.

- 3) Выявить основные контекстные характеристики организации:

- Цели и стратегию,

- Размер / стадию жизненного цикла,
- Используемые технологии,
- Организационную культуру,
- Внешнюю среду.

4) Проанализировать степень соответствия контекстных и структурных характеристик организации. На основе этого анализа выделить проблемные моменты и предложить возможные пути их решения.

5) Доказать, что предлагаемое решение более эффективно для компании, чем действующее.

### **Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы.**

– Требования к содержанию: при анализе ситуации и разработке рекомендаций должны быть использованы специальные инструменты и модели, изученные в курсе. Иными словами, текст не должен быть написан на бытовательском уровне осмысления ситуации. Рекомендации должны быть приведены не в назывном порядке (сделать то-то и то-то), а вместе с механизмом реализации (как это можно сделать). Все рекомендации должны носить обоснованный характер, т.е. логически вытекать из поставленных в работе задач и проделанного анализа ситуации.

– Объем работы – не более 40 тысяч знаков (с учетом пробелов и сносок, без учета приложений).

– При оценке учитывается как содержание, так и оформление работы. Особое внимание обращается на знание русского языка и культуру изложения.

– Все библиографические ссылки должны быть приведены по стандартам академических текстов (автор, год издания, страница), в конце работы должен быть приведен библиографический список. Цитаты приводятся только в кавычках с указанием первоисточника. Прямое цитирование без кавычек считается плагиатом. Источники первичной информации о компании (статьи, источники интернет) также должны быть указаны надлежащим образом.

### **Критерии оценки выполнения работы.**

Вместе с работой сдается список членов рабочей группы, работавших над отчетом, с коэффициентами трудового участия (КТУ) для каждого члена группы. КТУ отражает вклад участника в общий результат работы группы. КТУ измеряется в пределах от 0,00 до 1,00 и округляется до одного или двух знаков после запятой. Для расчета итоговой оценки принимаются КТУ со стандартным отклонением не менее 0,08.

Индивидуальная оценка за работу рассчитывается по следующей формуле:

$$ИО_i = ОО * КТУ_i, \text{ где}$$

ИО<sub>i</sub> – индивидуальная оценка i-того члена рабочей группы,

ОО – общая оценка за подготовленный группой отчет,

КТУ<sub>i</sub> – коэффициент трудового участия i-того члена рабочей группы

### **Здание 3. Аналитический обзор литературы**

Подготовить аналитический обзор литературы, иллюстрирующий один из разделов дисциплины Теория организации.

### **Методические указания для выполнения самостоятельной работы по заданию 3.**

Темы для подготовки аналитического обзора соответствуют наименованиям тем в программе дисциплины:

1. Теория организации в системе наук.
2. Понятие и сущность организации.
3. Внутренняя среда организации. Организационная структура.
4. Внутренняя среда организации. Контекстуальный подход.
5. Внутренняя среда организации. Проектный подход.
6. Внутриорганизационные процессы.
7. Внешняя среда организации.
8. Организационное развитие.

Не исключается ситуация, когда студенты в качестве темы могут выбрать темы более узкие, касающиеся тех или иных проблемы каждого направления. В этом случае формулировка темы должна быть обсуждена с преподавателем.

### **Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы.**

1. Оформление титульного листа в соответствии со стандартами ДВФУ, отсутствие грамматических и орфографических ошибок, продуманное форматирование, соблюдение требований к работе, касающихся объема текста, шрифта, интервалов (Объем работы – 10-12 страниц (шрифт – Times New Roman, размер шрифта - 12, интервал – полуторный)).

2. Введение к работе. В работе обозначена актуальность выбора темы, обозначены основные цели и задачи работы.

3. Представление аналитического обзора литературы по выбранной теме. Сформулированы исследуемые (рассматриваемые) теоретические положения и определено место исследуемых (рассматриваемых) автором положений в организационной теории. Обозначен круг понятий и терминов, необходимых для описания исследуемых (рассматриваемых) в работе положений.

4. Присутствие критического анализа и собственных идей автора относительно проблематики работы. Присутствуют оригинальные и глубокие наблюдения, интересные и точные аналитические комментарии автора. Сделаны промежуточные и конечные выводы.

5. Работа разделена на смысловые части и присутствует логика рассуждений при переходе от одной части к другой. Текст представлен профессионально и грамотно, построен логично, присутствует ясный академический стиль изложения, фразы разработаны. Обоснованность положений автора.

6. Заключение к работе. Подведены итоги работы, освещены основные результаты, сделаны выводы.

7. Релевантность использованной литературы. Аналитический обзор обязательно должен содержать библиографию. Ссылки на релевантную



литературу и список литературы должны быть оформлены по стандартам ДВФУ. При подготовке аналитического обзора используется литература, указанная в программе в качестве дополнительной по соответствующим темам, источники для подготовки докладов, а также литература, самостоятельно подобранная авторами. В работе должны присутствовать ссылки на не менее чем 4 источника.

### **Критерии оценки выполнения работы**

1. Оформление работы. (1 балл).
2. Введение к работе. (1 балл).
3. Представление аналитического обзора литературы по выбранной теме. (2 балла).
4. Присутствие критического анализа и собственных идей автора относительно проблематики работы (2 балла).
5. Качество представления текста.
  - Структурированность. (0,5 балла).
  - Ясность изложения, стиль. (0,5 балла).
  - Обоснованность положений автора. (1 балл).
6. Заключение к работе. (1 балл).
7. Релевантность использованной литературы. (1 балл).



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДФУ)

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по дисциплине Теория организации  
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент  
Форма подготовки: очная

**Владивосток**  
**2016**

**Паспорт  
фонда оценочных средств  
по дисциплине «Теория организации»**

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-3 – способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знает	Основные типы и принципы построения организационных структур
	Умеет	Осуществлять выбор подходящего типа организационной структуры в зависимости от факторов внутренней и внешней среды организации
	Владеет	Методами проектирования организационных структур
ПК-1 – владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	Знает	Основные теории мотивации, лидерства и власти.
	Умеет	Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, а также осуществлять диагностику организационной культуры.
	Владеет	Методами решения управленческих задач на основе теорий мотивации, лидерства и власти.
ПК-2 – владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знает	Основные способы разрешения конфликтных ситуаций.
	Умеет	Использовать основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций.
	Владеет	Различными способами разрешения конфликтных ситуаций.

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Основные понятия Теории организации	ОПК-3	Знает типологию организаций	Конспект (ПР-7)	Вопросы к экзамену 1-5
			Умеет определять тип организации	Тест (ПР-1)	
			Владеет методами анализа в теории организации	Кейс	
2	Организационные структуры: принципы	ОПК-3	Знает основные типы и принципы построения оргструктур	Конспект (ПР-7)	Вопросы к экзамену 6-15
			Умеет осуществлять выбор оргструктуры	Тест (ПР-1)	

	формирования и выбора		Владеет методами проектирования оргструктур	Кейс	
3	Внутриорганизационные процессы	ПК-1	Знает основные теории мотивации лидерства и власти	Конспект (ПР-7)	Вопросы к экзамену 16-19
			Умеет использовать основные теории для решения управленческих задач	Тест (ПР-1)	
			Владеет методами решения управленческих задач на основе теорий мотивации	Кейс	
4	Внешняя среда организации	ОПК-3	Знает принципы влияния внешней среды на выбор оргструктуры	Конспект (ПР-7)	Вопросы к экзамену 20-26
			Умеет выбирать подходящий тип организационной структуры в зависимости от факторов внешней среды	Тест (ПР-1)	
			Владеет методами выбора оргструктуры в зависимости от факторов внешней среды	Кейс	
5	Организационное развитие	ПК-2	Знает основные способы разрешения конфликтных ситуаций в процессе осуществления организационных изменений	Конспект (ПР-7)	Вопросы к экзамену 27-30
			Умеет использовать основные способы разрешения конфликтных ситуаций в процессе осуществления организационных изменений	Тест (ПР-1)	
			Владеет Различными способами разрешения конфликтных ситуаций в процессе осуществления организационных изменений	Кейс	

## **Зачетно-экзаменационные материалы (оценочные средства по промежуточной аттестации и критерии оценки)**

### **1. Вопросы к экзамену**

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

6. Условия возникновения и развития организации.
  7. Различные подходы к формированию типологии организаций
  8. Различные подходы к определению организационной структуры.
- Принципы формирования и параметры измерения организационной структуры.
9. Разделение труда: горизонтальная и вертикальная дифференциация.
- Проблема границ контроля. Централизация и децентрализация.
10. Формализация. Формальные и неформальные организационные структуры.
  11. Основные типы организационных структур. Линейно-функциональные структуры. Дивизиональные структуры. Проектные и матричные структуры.
  12. Контекстуальный подход: ситуационные переменные.
  13. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры.
- Концепция «управления по целям» П. Друкера.
14. Стратегия организации как фактор, влияющий на выбор структуры.
- Концепция А. Чендлера
15. Технология как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция Вудворта. Концепция Томпсона.
  16. Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры.
- Исследования Астонской группы.
17. Тип персонала как фактор, влияющий на выбор структуры. Работы представителей классической школы и школы человеческих отношений, определяющие взаимосвязь типа персонала и структуры организации.
  18. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.
  19. Проектный подход: организационный дизайн. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга и ее значение для развития теории организаций.
  20. Власть и делегирование полномочий. Лидерство и руководство.
  21. Процесс принятия решений в организациях.
  22. Организационные коммуникации.
  23. Понятие внешней среды, ее основные характеристики и параметры измерения .
  24. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы.

25. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость. Стратегии приспособления организации к внешней среде.

26. Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши. Выживание организации.

27. Понятие организационных изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений.

28. Различные подходы к понятию организационного развития. Фокусная и популяционная перспектива организационного развития.

29. Теория жизненных циклов организации.

30. Возможности оценки эффективности организационных изменений.

## 2. Тестовые задания

1. Какая из этих наук не является фундаментальной управленческой наукой?

- a) Теория управления
- b) Управление персоналом
- c) Теория организации
- d) Организационное поведение

2. Какая из этих наук является прикладной?

- a) Организационный дизайн
- b) Теория организации
- c) Управление человеческими ресурсами
- d) Организационное поведение

3. Какие процессы включает в себя процесс организации? (2 ответа)

- a) Объединения людей
- b) Развитие внутренних связей
- c) Поиск поставщиков
- d) Регламентация поведения

4. В чем заключалась одна из основных идей Тейлора?

- a) Рабочие способны формировать собственные социальные нормы
- b) Вертикальное разделение труда
- c) Разделение функций управления между несколькими узкими специалистами
- d) Принимать решения безлично на основе абстрактных правил

5. К какой школе менеджмента относится Макс Вебер?

- a) Научного менеджмента
- b) Административного управления
- c) Рациональной бюрократии
- d) Человеческих отношений

6. Выберите ученых, изучавших теорию организации, которые относятся к эталонному подходу: (4 ответа)

- a) Фредерик Уинслоу Тейлор
- b) Анри Файоль
- c) Ицхак Адизес
- d) Макс Вебер
- e) Элтон Мэйо
- f) Джеффри Пфедфер

7. Как расшифровывается П в аббревиатуре ПОЛК?

- a) Позиционирование
- b) Планирование
- c) Подготовка
- d) Персонал

8. Что из предложенного НЕ является ключевым признаком организации?

- a) Социальная целостность
- b) Наличие цели
- c) Способ координации
- d) Регистрация в госорганах

9. Выберите основные функции организации, как социальной системы: (4 ответа)

- a) Целевая функция
- b) Уплата налогов
- c) Интеграция
- d) Адаптация
- e) Воспроизведение социальных норм
- f) Выживание

10. Какой из этих примеров описывает латентную функцию организации?

- a) Компания занимается продажей своей продукции
- b) Руководство приняло решение о снижении цены продаж из-за кризиса
- c) Владелец фирмы не закрывает её для поддержания связей со своими работниками
- d) Конфликтная комиссия рассматривает заявление одного из рабочих

11. Что из перечисленного характеризует организацию как искусственную систему?

- a) Воспроизводство социального порядка как основное назначение
- b) Выполнение целей как основное назначение
- c) Естественные процессы как источник развития
- d) Выживание как критерий эффективности

12. Что из перечисленного характеризует организацию как естественную систему?

- a) Выполнение целей как основное назначение
- b) Руководство как источник развития
- c) Естественные процессы как источник развития
- d) Прибыль как критерий эффективности

13. Ярко выраженная целевая функция, скорее всего, не может быть встречена в:

- a) стратегии “Газпрома”
- b) семье N
- c) уставе благотворительного фонда
- d) законе о МИД РФ



14. Примером полу-организации не является:

- a) нефтедобывающая компания
- b) семья N
- c) школа научного менеджмента
- d) поселение

15. Что из перечисленного является социальной организацией по типологии Барнарда?

- a) Росатом
- b) НИУ ВШЭ
- c) РПЦ
- d) Microsoft

16. Стратегия организации — это:

- a) Глобальная цель компании
- b) Примерная схема распределения ресурсов в фирме
- c) Способ взаимодействия между собственником и менеджером
- d) Долгосрочный план действий компании

17. Какое из приведенных ниже утверждений о стратегии организации вытекает из исследования А.Чандлера?

- a) Стратегия нужна любой организации, т.к. это долгосрочный план действий в конкурентной среде
- b) Собственник бизнеса не может эффективно управлять своей организацией без стратегии
- c) Стратегии отражают контракт между менеджером и собственником: каких целей должна достичь организация и какими средствами
- d) Открывать любой новый бизнес-проект следует только с четким пониманием стратегии его развития

18. В результате объединения нескольких крупных производственных активов образовалась новая корпорация. Как следует выстраивать ее организационную структуру управления, исходя из модели А.Чандлера?

- a) Каждый производственный актив выделить в качестве самостоятельного дивизиона и отслеживать результаты его работы по финансовым показателям
- b) Для начала следует выстроить централизованную хорошо управляемую структуру по линейно-функциональному принципу
- c) Производство надо сделать централизованным, а сбыт и маркетинг децентрализовать в самостоятельные подразделения
- d) Надо наладить интенсивные горизонтальные связи и создать что-то вроде матричной структуры, чтобы интегрировать подразделения между собой

19. В чем состоит позитивная стратегия по Чандлеру?

- a) Экономия на издержках
- b) Сохранение рыночной доли
- c) Расширение сферы деятельности
- d) Создание благоприятного имиджа компании

20. Компания работает на узком сегменте рынка и конкурирует за счет низкой цены. Какие структурные характеристики в наибольшей степени будут соответствовать такой рыночной стратегии? (3 ответа)

- a) Высокая степень централизации
- b) Низкая степень централизации
- c) Высокая степень разделения труда
- d) Низкая степень разделения труда
- e) Высокая степень формализации всех процессов
- f) Низкая степень формализации всех процессов

21. Компания придерживается стратегии фокусированной дифференциации по М.Портеру. Какая организационная структура будет для нее наиболее эффективна?

- a) Классическая линейно-функциональная структура
- b) Смешанная функциональная структура (с развитыми горизонтальными связями)

- c) Дивизиональная или матричная структура
- d) Проектная структура

22. Какую стратегию выбирает компания, если руководство собирается конкурировать за счет уникальности продукта при широком охвате рынка?

- a) Ценовое лидерство
- b) Дифференциация
- c) Фокусированное ценовое лидерство
- d) Фокусированная дифференциация

23. Компания работает в динамично меняющейся внешней среде, где инновации и скорость изменений важнее операционной эффективности. Какой тип структуры подойдет такой компании по модели Майлза и Сноу? (3 ответа)

- a) Классическая линейно-функциональная структура
- b) Смешанная функциональная структура
- c) Дивизиональная структура
- d) Матричная структура
- e) Проектная структура
- f) Стратегия действий в таких условиях предполагает постоянное изменение типа организационной структуры

24. Выберите условия, в которых компания должна придерживаться стратегии защитника по Майлзу и Сноу: (3 ответа)

- a) Кризис на рынке
- b) Быстрорастущая отрасль
- c) Новая отрасль
- d) Стабильное окружение
- e) Высокая активность конкурентов
- f) Устоявшийся рынок

25. Компания придерживается стратегии анализа по Майлзу и Сноу. Какая организационная структура будет для нее наиболее эффективна?

- a) Классическая линейно-функциональная структура

- b) Смешанная функциональная структура (с развитыми горизонтальными связями)
- c) Дивизиональная или матричная структура
- d) Комплексная структура по Лоуренсу и Лоршу

26. Менеджмент градообразующего предприятия видит в качестве основных целей предприятия поддержание рабочих мест, наполнение городского бюджета и поддержание социальной инфраструктуры. Какие структурные характеристики в наибольшей степени будут соответствовать такой организации? (2 ответа)

- a) Развитые горизонтальные связи
- b) Наличие децентрализованных дивизионов
- c) Высокий профессионализм персонала
- d) Ограниченный профессионализм персонала
- e) Высокая доля вспомогательных работников
- f) Высокая доля работников основного бизнес-процесса

27. Какой тип организационной структуры по классификации Г.Минцберга в наибольшей степени соответствует ориентации компании на своих работников (типология В.И.Герчикова)?

- a) Диверсифицированный тип
- b) Инновационный тип
- c) Миссионерский тип
- d) Политический тип

28. Компания в своей миссии заявляет, что она "стремится создать такую услугу и уровень её предоставления, чтобы о ней узнал весь мир". Какая стратегическая цель стоит перед руководством компании согласно типологии В.И.Герчикова?

- a) Прибыль
- b) Работники
- c) Клиенты
- d) Дело

29. Главным компонентом миссии организации по типологии В.И.Герчикова является дело. Компания стремится выпускать лучший продукт на своем рынке и иметь самую высокую репутацию. Какие особенности структуры управления в наибольшей степени будут соответствовать такой организации? (3 ответа)

- a) Высокая централизация в принятии решений
- b) Децентрализация в принятии решений
- c) Высокий профессионализм персонала
- d) Ограниченный профессионализм персонала
- e) Тип структуры "Профессиональная бюрократия" по Г.Минцбергу
- f) Инновационный тип структуры по Г.Минцбергу

30. Исследования в рамках модели структурной адаптации (SARFIT) показали, что

- a) Организация приводит свою структуру в соответствие со стратегией только если имеющееся несоответствие приводит к снижению прибыли и доли рынка в конкурентной среде
- b) Если структура организации не соответствует её стратегии, компания быстро меняет свою структуру
- c) Если структура организации не соответствует её стратегии, компания может изменить свою стратегию
- d) Структура организации на практике зависит только от предпочтений группы высших управленцев, а не от стратегии

31. Что такое технология в рамках теории организации?

- a) Одна из переменных, определяющих тип организационной структуры
- b) Наборы методов и средств, поддерживающих этапы реализации нововведения
- c) Совокупность процессов обработки или переработки материалов
- d) Способы управления компанией

32. Предприятие должно производить большие объемы мясных продуктов и полуфабрикатов. Как с точки зрения традиционных технологий производства эффективнее всего организовать работу цеха по выпуску готовой продукции?

- a) Умеренная стандартизация технологических операций, высокая квалификация персонала, один мастер на команду из 5-15 работников
- b) Жесткая стандартизация всех технологических операций, высокая квалификация персонала, один мастер на команду из 5-15 работников
- c) Жесткая стандартизация всех технологических операций, ограниченная квалификация персонала, один мастер на 25-50 работников контролирует исполнение стандартов
- d) Жесткая стандартизация всех технологических операций, высокая квалификация персонала, один мастер на 25-50 работников контролирует исполнение стандартов

33. Какие из предложенных принципов относятся к бережливому производству?

- a) Ускорение переналадки оборудования
- b) Выравнивание производства
- c) Предупреждение ошибок
- d) Комплексные ячейки
- e) "Вытягивание"

34. Выберите производства, на которых с наибольшей вероятностью можно встретить технологию непрерывного производства: (3 ответа)

- a) Нефтепереработка
- b) Станкостроение
- c) Химическое производство
- d) Металлообработка
- e) Металлургия
- f) Легкая промышленность

35. Какие принципы научного менеджмента нарушаются, при переходе от традиционного массового к кастомизированному производству? (3 ответа)

- a) Единоначалие
- b) Узкая специализация
- c) Широкий охват контролем у линейных менеджеров
- d) Стандартизация
- e) Планирование специалистами

36. Какими характеристиками должна обладать компания, если она использует технологии кастомизированного производства? (3 ответа)

- a) Вытянутая вверх иерархия
- b) Широкая специализация
- c) Когнитивная квалификация рабочих
- d) Широкий охват контролем
- e) Слабые связи с поставщиками
- f) Командная организация работы

37. Компания занимается ресторанным обслуживанием мероприятий (основной персонал - повара, официанты, бармены). Какой набор структурных характеристик будет наиболее эффективен в такой фирме?

- a) Низкая централизация, широкая специализация персонала
- b) Низкая централизация, узкая специализация персонала
- c) Высокая централизация, узкая специализация персонала
- d) Высокая централизация, широкая специализация персонала

38. В чем отличия сервисных технологий от технологий производства? (3 ответа)

- a) Неосвязаемость результатов
- b) Повышенная важность восприятия
- c) Децентрализация управления
- d) Стандартизация процессов
- e) Необходимость присутствия с клиентом
- f) Возможность автоматизации

39. Бизнес компании Алроса в значительной степени зависит от органов государственной власти. В связи с этим обстоятельством структура компании

согласно исследованиям Астонской группы с большой вероятностью будет иметь следующие особенности:

- a) Высокую степень формализации отношений
- b) Высокую степень разделения управленческого труда
- c) Высокую степень централизации управления
- d) Высокий уровень профессионализма персонала

40. Какие ситуационные переменные были предположены изначально Астонской группой? (3 ответа)

- a) Размер
- b) Стратегия
- c) Стадия жизненного цикла
- d) Технология
- e) Форма собственности
- f) Внешняя среда

41. Собственник активно управляет бурно растущим бизнесом, открывает новые направления и увеличивает продажи. Однако началось необъяснимое снижение прибыльности. На какой стадии жизненного цикла находится эта компания?

- a) Младенчество
- b) Давай-давай
- c) Юность
- d) Расцвет

42. Крупная компания по производству эфирных масел находится на стадии ранней бюрократизации (салем-сити). Выберите “симптомы”, которые с большей вероятностью можно обнаружить при её исследовании. (2 ответа)

- a) Клиенты начинают отказываться от закупок в пользу конкурентов
- b) В последний месяц было запущено очередное производство нового сорта масел
- c) Руководство фирмы решает выходить на рынок пищевых добавок
- d) Ликвидация основного производства



- е) Напряжение отношений между руководителями, поиск виноватых в снижении продаж
- ф) Сокращение финансирования на новые разработки

43. После бурного роста бизнеса собственник оказывается завален рутинной работой. К тому же прибыльность бизнеса неожиданно начинает снижаться. Собственник решает отойти от дел и пригласить профессионального наемного управленца. Новый менеджер быстро вводит систему управленческого учета, выявляет несколько убыточных направлений бизнеса, решительно оптимизирует затраты и возвращает бизнесу прибыльность. Эти изменения встречают сопротивление со стороны директоров по производству и финансам. Что должен сделать собственник в такой ситуации?

- а) Отказаться от услуг наемного менеджера и сам вернуться к оперативному управлению
- б) Разрешить конфликт между менеджером и директорами не отдавая однозначного приоритета ни той, ни другой стороне
- с) Полностью поддержать менеджера, предоставив ему неограниченную свободу действий и еще больше отстраниться от бизнеса
- д) Заняться разработкой миссии, ценностей и корпоративной культуры, чтобы снизить конфликтность в коллективе

44. Талантливый молодой инженер изобрел новую прорывную технологию передачи данных по оптико-волоконным каналам. Для продвижения своей идеи он создал небольшую организацию, однако в первый год стало понятно, что выручка от продаж не покрывает издержки на офис, зарплату персонала и инвестиции в оборудование. Какое решение возникшей проблемы можно предложить молодому предпринимателю с точки зрения модели жизненных циклов И.Адизеса?

- а) Нанять профессионального управленца и провести оптимизацию издержек
- б) Вернуться в самое начало и разработать четкую миссию, цели и стратегию организации, а затем уже заниматься продажами

- c) Собрать волю в кулак и сосредоточить все свои усилия на продажах, самому стать главным продавцом в компании и вдохновляющим лидером для сотрудников
- d) Взять в банке кредит побольше, закрыть кассовый разрыв и просто подождать, пока инновационная продукция не начнет пользоваться заслуженным спросом

45. За 3 года численность компании выросла с 80 до 450 человек. Какие изменения должны были произойти в системе управления, чтобы компания сохранила свою управляемость и эффективность (2 ответа)?

- a) Централизация управления
- b) Децентрализация управления
- c) Стандартизация и формализация функций и полномочий
- d) Повышение профессионализма персонала
- e) Дифференциация видов управленческой деятельности
- f) Рост доли вспомогательных и обслуживающих работников в общей численности персонала

46. Какой тип организационной культуры подойдет для компании, если её окружение нестабильно, а фокус внимания обращен вовнутрь?

- a) Иерархический тип
- b) Рыночный тип
- c) Клановый тип
- d) Адаптивный тип

47. Какому типу организационной культуры соответствует следующее описание: “Эффективные лидеры—это хорошие координаторы и организаторы. Важным является поддержание плавного хода деятельности организации. Долгосрочные заботы организации состоят в обеспечении стабильности и предсказуемости”?

- a) Иерархический тип
- b) Рыночный тип
- c) Клановый тип

d) Адаптивный тип

48. Если организация держится вместе благодаря преданности и традиции, лидеры воспринимаются как воспитатели или родители, в культуре ценится забота о людях и сплоченность, то организационной структуре должны быть характерны следующие свойства (3 ответа)

- a) жесткая централизация
- b) делегирование полномочий
- c) четкая упорядоченность и формализация отношений
- d) преобладают неформальные отношения
- e) плоская иерархия
- f) многоуровневая иерархия

49. Современный взгляд на границы организации состоит в следующем:

- a) Организация включает в себя всех своих наемных работников
- b) Организация включает в себя всех наемных работников, акционеров и инвесторов
- c) Вопрос о критериях определения границ организации решается исходя из специфики решаемых задач
- d) Определить границы организации в современном мире вообще не возможно

50. Являются ли страховые агенты со своей клиентской базой, получающие комиссионное вознаграждение за продажи, частью страховой компании?

- a) с точки зрения управления продажами - нет; это независимые контрагенты и никак управлять ими нельзя
- b) с точки зрения управления продажами - да; для них надо разрабатывать системы привлечения, удержания, обучения и мотивации, как для любого другого персонала
- c) с юридической точки зрения - да; у них же есть договор со страховой компанией

- d) с юридической точки зрения - нет; они субъекты индивидуального предпринимательства
- e) нет никаких точек зрения, они являются частью организации
- f) нет никаких точек зрения, они не являются частью организации

51. Что согласно модели М.Зей-Феррел составляет основную часть макроокружения организации?

- a) правовые условия
- b) политические условия
- c) социально-культурные условия
- d) экономические условия
- e) уровень развития технологии
- f) экологические условия

52. Что из перечисленного списка можно считать частью микроокружения компании? (3 ответа)

- a) государство
- b) налоговая служба
- c) подрядчик
- d) профсоюз
- e) половозрастной состав страны
- f) уровень CO<sub>2</sub> в атмосфере

53. Какое направление в теории организации концентрирует внимание на таком аспекте внешней среды, как взаимоотношения с ключевыми поставщиками?

- a) Ситуационный подход
- b) Организационная экология
- c) Неинституциональный подход
- d) Теория ресурсной зависимости

54. Ключевое отличие модели организации, как открытой системы, от закрытой заключается в:

- a) четкости границ организации

- b) наличии связи с внешней средой
- c) простоте попадания внешних людей в структуру организации
- d) изменении организации в ответ на требования внешней среды
- e) необходимости получать ресурсы от внешней среды

55. Согласно модели Д.Каца и Р.Кана закрытая система характеризуется следующими свойствами (2 ответа):

- a) Динамизм и гибкость
- b) Рациональное использование ресурсов
- c) Стабильность и определенность в отношениях
- d) Неопределенность в отношениях
- e) Постоянное создание новых продуктов
- f) Отсутствие связи с внешней средой

56. Компания Zara обновляет коллекции одежды, представленные в своих магазинах, раз в 5-10 дней. Это говорит о том, что её внешняя среда:

- a) Неоднородная
- b) Динамичная
- c) Конкурентная
- d) Неорганизованная

57. Как называется тип внешней среды, характеризующийся относительной простотой и нестабильностью?

- a) Малая неопределенность
- b) Умеренно малая неопределенность
- c) Умеренно большая неопределенность
- d) Большая неопределенность

58. Поставщиками текстильного завода являются производители пряжи и оборудования, клиентами - множество оптовых дистрибьюторов. Вкусы покупателей сравнительно стабильны, технологии давно не претерпевали существенных изменений. Для такой компании в наибольшей степени будет подходить следующий тип организационной структуры:

- a) Линейно-функциональная

- b) Проектная
- c) Матричная
- d) Дивизиональная

59. Согласно модели Дункана какая организационная структура подходит для организации в сложной сегментирующейся и статичной среде?

- a) Смешанная дивизиональная
- b) Дивизиональная
- c) Смешанная функциональная
- d) Функциональная

60. Перечень партнеров компании Яндекс крайне разнообразен. Они различаются в зависимости от сервиса (для Яндекс.Маркета – это магазины разных форматов, для Яндекс.Такси – это таксопарки и независимые таксисты, для auto.ru – это СТО и автодиллеры и т.д.) Технологии и потребности потребителей непрерывно меняются и развиваются, конкуренты постоянно копируют успешные идеи и придумывают свои собственные. Для успешной работы на таком рынке структура компании должна обладать следующими свойствами: (3 ответа)

- a) Четкое функциональное и технологическое разделение труда у сотрудников
- b) Широкая специализация у сотрудников, хорошее понимание всех смежных сфер деятельности
- c) Централизация управления компанией
- d) Децентрализация различных направлений бизнеса
- e) Широкое использование горизонтальных связей между различными проектами и направлениями бизнеса
- f) Высокая степень стандартизации и формализации отношений

61. Компания занимается разработкой и производством композиционных материалов. Потребители требуют непрерывной разработки новых материалов, приходится постоянно выпускать опытные партии и перенастраивать оборудование. В условиях санкций, импортозамещения и скачков валютных

курсов компания вынуждена вести разнообразную внешнеэкономическую деятельность с поставщиками и покупателями в разных странах. В таких условиях структура компании должна обладать следующими свойствами: (3 ответа)

- a) задачи разбиваются на отдельные самостоятельные части
- b) задачи адаптированы к личной специфике работников
- c) жесткий контроль и иерархия власти
- d) развитые горизонтальные коммуникации
- e) преобладают вертикальные коммуникации
- f) информация и контроль рассредоточены

62. В организации требуется множество должностей координаторов и интеграторов, если:

- a) организация имеет территориально разобщенную сеть филиалов
- b) в одном офисе работают сотрудники из разных стран и культур, говорящих на разных языках
- c) бизнес компании - это услуги системной интеграции
- d) подразделения компании имеют высокую степень дифференциации структур

63. Какие условия макроокружения компании находятся в фокусе внимания в неинституциональной теории?

- a) экологические
- b) экономические
- c) социо-культурные
- d) политические

64. Общественный тренд в стране - перевод механизмов взаимодействия с клиентами в онлайн. Какие организации в этой связи с наибольшей вероятностью будут осваивать этот формат взаимодействия, создавать личные кабинеты, мобильные приложения и другие онлайн сервисы для своих пользователей? (3 ответа)

- a) Федеральная миграционная служба

- b) Частная коммерческая поликлиника
- c) Общеобразовательная школа
- d) Магазин суши
- e) Государственная больница
- f) Служба курьерской доставки

65. Что из нижеперечисленных примеров можно отнести к сфере нормативного давления на организацию? (2 ответа)

- a) Закон об обязательном хранении персональных данных российских пользователей интернет сервисов на территории России
- b) Закон об иностранных агентах
- c) Публикация в Harvard Business Review статьи об эффективном внедрении технологий бережливого производства в Сбербанке
- d) Публикация результатов исследования, показывающего, что в кризис происходит первоочередное сокращение в службах маркетинга и управления персоналом
- e) Включение курсов по этике бизнеса в образовательные программы
- f) Изучение методики управления по целям во всех курсах по менеджменту

66. Какой фактор адаптации является единственно важным в неинституциональной теории?

- a) поглощение ограничения
- b) технология
- c) подражание окружению
- d) стратегия

67. Законодательное собрание приняло новый Налоговый кодекс, действие которого распространяется на все участников хозяйственной деятельности страны. К какому источнику институционального давления относится данный закон?

- a) Нормативный
- b) Регулятивный



с) Подражательный

68. В Бразильской компании Semco (производство высокотехнологичного оборудования) полностью игнорируются дипломы о высшем образовании при найме персонала. Компания очень четко ориентирована на повышение собственной эффективности за счет максимального использования механизмов самоорганизации, поощрения творчества и направленной на результат инициативы сотрудников. Что из перечисленных ниже характеристик с наибольшей вероятностью можно будет встретить в данной организации? (3 ответа)

- a) Зарплата по желанию для всех работников
- b) Четкая многоуровневая иерархия власти
- c) Высокая степень дифференциации управленческого труда
- d) Назначение руководителей по результатам регулярных голосований подчиненных
- e) Поголовное участие работников в прибыли компании, самостоятельное распределение прибыли между рабочими без участия менеджмента в этом процессе
- f) Наличие четких, детальных и конкретных процедур

69. К какой стратегии реакции на институциональное давление относятся такие тактики как создание буферов, бегство и сокрытие?

- a) молчаливое согласие
- b) уклонение
- c) неповиновение
- d) манипулирование

70. Государство начинает контролировать и ограничивать стоимость закупаемого медицинского оборудования. В результате ограничиваются и возможности поставщиков этого оборудования по оказанию дополнительного послепродажного обслуживания, которое востребовано клиниками и лабораториями. В ответ на это один из поставщиков оборудования предлагает новую на рынке услугу - сервисный контракт, который предполагает поставку

оборудования по сниженной цене, но с обязательством закупать расходные материалы по завышенным ценам. В результате поставщик получает запланированную прибыль, а клиент - необходимый ему сервис. Какая это стратегия реакции на институциональное давление?

- a) молчаливое согласие
- b) уклонение
- c) неповиновение
- d) манипулирование

71. Какие объективные критерии успешности могут использоваться для сравнения организаций в "институциональном мире"?

- a) Средняя зарплата выпускника университета
- b) Уровень стипендий студентов вуза
- c) Количество клиентов консалтинговой фирмы
- d) Средняя стоимость контракта консалтинга
- e) В этом "мире" сложно использовать прямое сравнение

72. Небольшая студия дизайна борется за выживание на очень конкурентном рынке. Что нужно сделать, чтобы обеспечить ее выживание в долгосрочном периоде (2 ответа)

- a) Найти крупного корпоративного заказчика, который обеспечит стабильный доход
- b) Стать узкоспециализированными экспертами на своем рынке, выработать продукт с уникальным набором свойств, которые другим участникам рынка будет трудно повторить
- c) Сильно диверсифицировать перечень своих бизнесов, выйти на несколько разных рынков, чтобы снизить свою зависимость от одной экологической ниши
- d) Создать внутренний резервный фонд, который позволит покрывать убытки в случае временного отсутствия заказов

73. Если в течение первых пяти лет жизни организации ее основатель заложил в нее принципы жесткой централизации и стандартизации функций, то

согласно исследованиям А.Стинчкомба об этой организации через 30 лет можно будет сказать следующее:

- a) она скорее всего прекратит свое существование
- b) если она будет существовать, то она по-прежнему будет иметь высокую стандартизацию функций, но потеряет высокую степень централизации
- c) если она будет существовать, то она по-прежнему будет централизованной, но потеряет высокую степень стандартизации
- d) если она будет существовать, то она во многом сохранит свой исходный набор свойств
- e) мы ничего не можем обоснованно предположить о строении этой организации через 30 лет

74. Что, согласно исследованиям Дж.Коллинза, является главной трудностью во взаимодействии с внешней средой?

- a) игнорирование факторов государственного регулирования рынков
- b) скорость реакции компании на изменения среды
- c) способность воспринимать нежелательную информацию и принимать трудные решения
- d) слишком амбициозные цели в быстро меняющейся среде
- e) ошибочно выстроенная конкурентная стратегия

75. Выберите утверждения, верные с точки зрения организационной экологии. (2 ответа)

- a) Изменение организации может быть случайным
- b) Компания изменяется из-за воли менеджмента
- c) Фирмы преобразуются в результате институционального давления
- d) Развитие компании происходит в результате естественного отбора

76. Кооптация — это

- a) злоупотребление силой
- b) установка специальных цен
- c) долгосрочные договоры с контрагентами

d) создание совместного директората

77. От чего зависит вероятность поглощения одной компанией другой, находящейся ниже в цепочке создания продукта? (2 ответа)

a) От силы взаимозависимости

b) От степени неравенства в отношениях

c) От амбициозности менеджмента

d) От степени доверия между акционерами двух компаний

78. Степень каких структурных характеристик компания может менять в качестве приспособления к изменениям во внешней среде? (3 ответа)

a) Специализации

b) Иерархии власти

c) Формализации

d) Централизации

79. Бизнес мобильных операторов и сети салонов сотовой связи в России тесным образом связан между собой. Фактически, работать друг без друга в современных условиях они уже не могут. При этом власть мобильных операторов больше в силу их финансовых возможностей и высокой конкуренции на рынке салонов связи. К чему это должно привести в долгосрочной перспективе согласно теории ресурсной зависимости?

a) к консолидации сетей салонов сотовой связи и усилению их позиций на рынке

b) к заключению стратегических контрактов и переплетению советов директоров между салонами сотовой связи и мобильными операторами

c) со временем мобильные операторы полностью или частично поглотят большинство сетевых салонов сотовой связи и превратят их в свои монобрендовые

d) ничего принципиально не изменится, ни одной из сторон не выгодно нарушать сложившийся статус-кво

80. К какому способу изменения среды относится лоббирование?

a) Смена ниши

- b) Политическая активность
- c) Создание деловых ассоциаций
- d) Незаконные действия

### Ключ к тесту

<i>№ вопроса</i>	<i>Вариант ответа</i>	<i>№ вопроса</i>	<i>Вариант ответа</i>	<i>№ вопроса</i>	<i>Вариант ответа</i>
1.	b	28	d	55	b, c
2.	a	29	b, c, e	56	b
3.	a, d	30	a	57	c
4.	c	31	a	58	a
5.	c	32	c	59	b
6.	a, b, d, e	33	a, b, c, d, e	60	b, d, e
7.	b	34	a, c, d	61	d, d, f
8.	d	35	b, c, e	62	d
9.	a, c, d, e	36	b, c, f	63	c
10.	c	37	a	64	a, e, f
11.	b	38	a, b, c	65	e, f
12.	c	39	c	66	c
13.	b	40	a, d, e	67	b
14.	a	41	b	68	a, d, e
15.	c	42	a, e	69	b
16.	c	43	b	70	b
17.	c	44	c	71	e
18.	b	45	c, e	72	b, c
19.	c	46	c	73	e
20.	a, c, e	47	a	74	c
21.	b	48	b, d, e	75	a, d
22.	b	49	c	76	d
23.	c, d, e	50	b, d	77	a, b
24.	a, d, f	51	c	78	a, c, d
25.	d	52	b, c, d	79	d
26.	d, e	53	d	80	b
27.	c	54	d		

### 3. Текущий контроль качества работы на семинарских занятиях

Семинарские занятия проходят в режиме презентации и обсуждения результатов групповой работы в форме кейс-стади. Студенты делятся на группы по 4-6 человек. Работа в режиме кейс-стади предполагает самостоятельный выбор группой организации, анализ деятельности которой будет проводится. Для этого могут быть использованы публикации в специализированных журналах, бизнес-изданиях, материалы Интернета, а также реальная практика,

если есть возможность получить и обнародовать необходимую для анализа информацию.

На каждом занятии обсуждается соответствующий аспект (тема) курса на примере выбранной студентами организации. По результатам презентаций и обсуждений группа готовит аналитический отчет (с учетом замечаний и предложений по доработке), который является формой промежуточного контроля.

Текущий контроль осуществляется в ходе семинарских занятий на основе оценки активности студентов в ходе групповой и индивидуальной работы. В рамках текущего контроля оценивается активное участие студентов в аудиторных занятиях: вопросы и комментарии по содержанию обсуждаемого материала, активное и содержательное участие в дискуссиях, доклады и презентации оригинальных материалов.

**Критерии оценки студента на зачете по дисциплине  
«Теория организации»  
(промежуточная аттестация – экзамен)**

<b>Баллы (рейтингово й оценки)</b>	<b>Оценка экзамена (стандартная)</b>	<b>Требования к сформированным компетенциям</b>
86-100	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
76-85	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.

менее 61	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
----------	------------------------------	---

**Оценочные средства для текущей аттестации ( типовые ОС по текущей аттестации и критерии оценки по каждому виду аттестации по дисциплине «Теория организации»)**

Критерии оценки выполнения аналитического задания

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	10
2	Размещение результатов самостоятельной работы в LMS Blackboard	10
3	Файл MS Excel с результатами анализа сайтов интернет-магазинов	25
4	Устная защита задания с демонстрацией содержимого страниц сайтов	25
5	Защита темы по списку вопросов (собеседование/ групповое обсуждение)	30
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

Критерии оценки выполнения творческого задания

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2	Размещение результатов самостоятельной работы в LMS Blackboard	10
3	Многообразие и широта использования средств и инструментов Ms Office	30
4	Аккуратность, презентабельность, эргономичность выполненного задания	10
5	Опережающие элементы (использование в заданиях элементов, которые еще не были представлены преподавателем)	30
6	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

Критерии оценки выполнения группового творческого задания

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	10
2	Размещение результатов самостоятельной работы в LMS	10

	Blackboard	
3	Материал современный, актуальный, интересный для аудитории	10
4	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	20
5	Наличие мультимедиа презентации / видео	20
6	Выступление по выбранной теме	30
	ИТОГО	100

### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины**

**Текущая аттестация студентов.** Текущая аттестация студентов по дисциплине «Теория организации» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Теория организации» проводится в форме контрольных мероприятий (тесты, практические задания) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний (активность в ходе обсуждений материалов лекций, активное участие в дискуссиях с аргументами из дополнительных источников, внимательность, способность задавать встречные вопросы в рамках дискуссии или обсуждения, заинтересованность изучаемыми материалами);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (определяется по результатам контрольных работ, практических занятий, ответов на тесты);
- результаты самостоятельной работы (задания и критерии оценки



размещены в Приложении 1).

**Промежуточная аттестация студентов.** Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Теория организации» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

**Вид промежуточной аттестации – экзамен** (3 семестр), состоящий из устного опроса в форме собеседования.

**Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства.** В результате посещения лекций, практических занятий, семинаров и круглых столов студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к экзамену, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. В ходе промежуточной аттестации студент готовит индивидуальное творческое зачетное задание (индивидуальное творческое зачетное задание размещено в структурном элементе ФОС IV.2). Критерии оценки студента на зачете представлены в структурном элементе ФОС IV.3. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (лабораторная работа 1, лабораторная работа, групповое творческое задание) представлены в структурном элементе ФОС V.