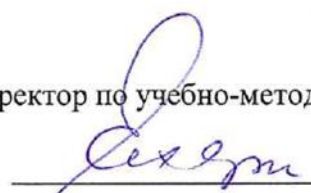


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

 Е.С. Сахарчук

«27» апреля 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

образовательная программа направления подготовки
38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль)

Управление малым бизнесом

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

Курс 2 семестр 3,4

Москва 2022

Содержание

- 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ**
- 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**
- 3. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ**
- 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
- 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**
- 6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**
- 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**
- 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1. Цель и задачи изучения учебной дисциплины (модуля)

Цель: освоение студентами теоретико-методологической базы организационных систем управления, формирование у студентов знания законов, принципов и правил, необходимых для выработки современного организационного мышления, навыков разработки системных концепций для выявления и реализации организационных резервов совершенствования систем управления.

Задачи:

- определение места теории организации в предметном блоке, включающем взаимодополняющие дисциплины: организационное поведение, история управленческой мысли, управление человеческими ресурсами, исследование систем управления;
- раскрытие специфики организаций как объекта научного исследования;
- определение основных этапов и базовых концептуальных подходов к исследованию организаций в рамках исторического развития отечественной и зарубежной теории организации;
- знакомство со способами и особенностями взаимодействия организаций с различными уровнями их внешнего социально-экономического окружения;
- приобретение студентами навыков аналитического и эмпирического исследования организации;
- выработка целостного представления о различных аспектах строения и функционирования организации на всех ее уровнях;
- формирование навыков организационного мышления и корпоративной культуры;
- рост навыков в сфере организационного мышления и умения применять полученные знания на практике.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы направления подготовки

Учебная дисциплина «Теория организации» относится к базовой части блока Б1. Изучение учебной дисциплины «Теория организации» базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных обучающимися при изучении предшествующих курсов: «Введение в профессию», «Правоведение» и др. Изучение учебной дисциплины «Теория организации» необходимо для освоения таких дисциплин, как «Организационное поведение», «История управленческой мысли», «Стратегический менеджмент» и др.

1.3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на	ОПК-1.1. Знает основы экономической теории, менеджмента, теории организации. ОПК-1.2. Умеет решать стандартные

	промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	профессиональные задачи с применением экономических и управленческих знаний, методов теории организации и менеджмента. ОПК-1.3. Владеет навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.
ПК-1	Способен организовать работу структурного подразделения, обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников	ПК-1.1. Знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации. ПК-1.2. Умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников. ПК-1.3. Владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.
ПК-7	Способен проводить анализ эффективности структуры управления организацией, использовать навыки разработки стратегии организации с целью адаптации ее хозяйственной деятельности и системы управления к изменяющимся в условиях рынка внешним и внутренним экономическим условиям	ПК-7.1. Знает передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности. ПК-7.2. Умеет разрабатывать предложения по конкретным направлениям изучения рынка с целью определения перспектив развития организации, внедрению мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда, обеспечивать участие работников в разработке предложений по составлению бизнес-планов. ПК-7.3. Владеет навыками анализа эффективности структуры управления организацией, разработки предложений по рационализации структуры управления, обеспечения участия работников структурного подразделения в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем дисциплины

Объем дисциплины «Теория организации» составляет 6 зачетные единицы /216 часов:

Вид учебной работы	Всего, часов	Очно-заочная форма	
		Курс, часов	
		2	2
Аудиторная работа обучающихся с	52	22	30

преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:			
Лекции	22	10	12
В том числе, практическая подготовка (ЛПП)			
Практические занятия	18	6	12
В том числе, практическая подготовка (ПЗПП)	6	2	4
Лабораторные занятия	12	6	6
В том числе, практическая подготовка (ЛРПП)	2	2	2
Самостоятельная работа обучающихся	92	50	42
В том числе, практическая подготовка (СРПП)	28	16	12
Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:			
Контрольная работа			
Курсовая работа			
Зачет			
Экзамен	72	36	36
Итого: Общая трудоемкость учебной дисциплины (в часах, зачетных единицах)	216 часов (6 з.е.)	108 часов (3 з.е.)	108 часов (3 з.е.)

2.2. Содержание разделов учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (тематика занятий)	Формируемые компетенции (индекс)
1	Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации	Теория организации в системе наук. Организации как предмет междисциплинарного изучения. Система наук об организации. Вклад различных наук в теорию организации: менеджмента, психологии, социологии, социальной психологии, антропологии, экономических наук, юридических наук, информатики. Тектология А.А.Богданова. Тектология как всеобщая организационная наука. Тожественность организации систем разных уровней как основная идея тектологии. Вклад А.А.Богданова в развитие организационной науки. Тектология и смежные области научных знаний. Теория систем. Кибернетика. Соотношение между теорией организации, теорией систем и кибернетикой. Связь тектологии с естественными науками, математическими науками и системой социальных наук. Теория организаций как ветвь тектологии. Объект исследования тектологии и объект исследования теории организаций. Предмет теории организации. Иерархия организационных моделей. Макроуровень: тектология, теория систем, кибернетика.	ОПК-1 ПК-1 ПК-7

		<p>Мезоуровень: теория организаций, теория управления, теория информации и т.д. Микроуровень: организация и управление фирмой, организация предпринимательства, организация информационной системы и т.д.</p> <p>Организованность как всеприродное явление. Феномен синергии. Понятие организации. Организация как явление, как процесс, как социальная общность. Организация как экосистема. Организация в статике и в динамике. Самоорганизация и самосохранение.</p> <p>Черты и свойства организации: цель; иерархия; субординация; кооперация; координация; комплексность; формализация; централизация и децентрализация; организационное поведение. Категория организации в институциональной экономической теории. Организация и рынок как формы экономической социальности. Характеристики рынка: равенство всех элементов, определяющая роль монетарных оценок, жесткое конкурентное начало. Характеристики организации: наличие иерархии, немонетарные оценки поведения людей и результатов деятельности, принципиальный акцент на кооперацию. Отличия организационного поведения от поведения в рыночной среде.</p>	
2	Тема 2. Основные принципы функционирования организации	<p>Статика и динамика организационных систем. Организационная статика и статические аспекты функционирования организации: стремление к стабильности, слабая чувствительность к изменениям внешней среды, опасность стагнации. Принципы статического состояния: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой, принцип приоритета субъекта управления над объектом.</p> <p>Организационная динамика и динамические аспекты функционирования организации: гибкость и адаптивность, быстрая реакция на изменения внешней среды, опасность нестабильности. Принципы динамического состояния: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями, принцип приоритета объекта управления над субъектом. Взаимосвязь статического и динамического состояния организации с ее жизненным циклом. Общие принципы организации. Принципы соответствия: соответствия целей и ресурсов, соответствия распорядительства и подчинения, соответствия эффективности производства и экономичности. Принципы оптимальности: принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления, принцип прямоточности, принцип ритмичности, принцип синхронизации (системный принцип).</p> <p>Принципы рационализации. Понятие рационализации в организационных системах. Цель рационализации. Составляющие результативности рационализации компании. Формулировка принципа последовательного подключения. Три типа мыслительной деятельности</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7

		<p>человека: рациональное, иррациональное и сенсуальное. Эффективность рационализации. Последовательность выполнения этапов при рационализации. Формулировка принципа всесторонности входной информации. Вариант производственных связей объекта преобразований с другими подразделениями компании. Принцип всесторонности рекомендаций по рационализации компаний. Основной и вспомогательный наборы проектов совершенствования деятельности компании. Принцип внутренней рационализации. Кружки качества.</p> <p>Принцип аудита. Понятие аудита. Отрасли аудита. Составные части профессионального аудита организаций. Структура аудита организаций. Уровень полноты аудита. Направления аудита. Особенности организационного аудита. Основные варианты комплексного аудита. Основные принципы организационного аудита: принцип выделения главного, принцип соответствия, принцип энциклопедичности, принцип полноты, принцип системности, принцип централизации учета, принцип стандартизации, принцип своевременного использования, принцип эластичности, принцип планирования, принцип координации, принцип включения.</p>	
3	Тема 3. Классификации организаций	<p>Задачи типологии и классификации в научном познании. Формальные и эмпирические классификации, их недостатки для производства нового научного знания. Содержательные(аналитические) классификации – дедуктивный и индуктивный подходы.</p> <p>Типология организаций А.И.Пригожина: деловые (первичные и вторичные), союзные (общественные) и ассоциативные организации. Поселение как организационный тип. Классификация организаций по общественной функции; по типам соотношений с партнерами. Классификация хозяйственных организаций: по формам собственности; по организационно-правовым формам; по размерам; по отношению к прибыли.</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7
4	Тема 4. Формы организации предприятий	<p>Гражданский Кодекс РФ как основной классификатор организаций. Критерии классификации: правительственные и неправительственные, бюджетные и небюджетные, коммерческие и некоммерческие, общественные и хозяйственные, формальные и неформальные. Понятие хозяйственной организации. Общество с ограниченной ответственностью: общая характеристика. Общество с дополнительной ответственностью, общество с полной ответственностью (полное товарищество и товарищество на вере).</p> <p>Акционерное общество: общая характеристика. АО закрытого и открытого типа. Предприниматель без образования юридического лица. Дочерние и зависимые общества. Кооператив. Унитарные предприятия. Единичные организационные формы (банки, биржи, венчур, джоббер, завод, корпорация, фабрика и др.).</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7

		<p>Групповые организационные формы организации компаний (ассоциация, комбинат, картель, консорциум, концерн, корнер, синдикат, трест, финансово-промышленная группа, холдинг, стратегический альянс, пул, конгломерат, транснациональная корпорация, совместное предприятие). Типы организаций по функциональному назначению (факторинговые, инжиниринговые и лизинговые фирмы).</p>	
5	Тема 5. Организация и внешняя среда	<p>Формирование представлений о внутренней и внешней среде организации и критериях их различия. Проблемы границы организации. Внешняя среда организации как условие и ограничение функционирования и выживания организации. Ранние экологические представления о внешней среде в рамках понятия экосистемы. Роль внешнего окружения для функционирования организации. Представления о балансе и изоморфности. Принцип изоморфности организации А.Хоули. Среда как источник ресурсов и сфера реализации целевого продукта, сфера обмена. Сложность внешнего окружения. Гетерогенность среды. Среда как система финансовых ресурсов и сырья, среда как рынок сбыта товаров и услуг, как источник рабочей силы. Представление об экологической нише. Сложность организации как фактор, обуславливающий сложность среды. Работы представителей ситуационного подхода.</p> <p>Внешняя среда как макроокружение. Социокультурная природа макроокружения. Институциональный изоморфизм. Микроокружение. Среда как совокупность активных социальных субъектов. Целевое окружение. Взаимоотношения организации с макросредой: взаимозависимость, сотрудничество, конкуренция. Концепция ресурсной зависимости. Логика обеспечения баланса со средой. Пассивная естественная адаптация, пассивная рациональная адаптация, целевое рациональное воздействие на среду. Естественный отбор и селекция.</p> <p>Динамика среды. Стабильные среды. Устойчиво динамичные среды. Неустойчиво динамичные среды. Флуктуации среды и проблемы эффективности функционирования организации. Буферный эффект как способ защиты от случайных изменений среды (Дж.Томпсон, П.Лоуренс и Дж.Лорш). Представление о частичном балансе и неустойчивом балансе со средой.</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7
6	Тема 6. Классическая теория организации	<p>Возникновение современной «науки об управлении» в начале 20-го века. Основные представители классической теории организации: научное управление – Ф.У.Тейлор, Ф.Гилбрет, Л.Гилбрет, Г.Л.Гантт, Х.Манстерберг, Х.Эмерсон, Г.Л.Таун, М.Л.Кук; собственно теории организации – А.Файоль, Дж.Д.Лизни, А.С.Рейлц, Л.Урвик; теории бюрократии – М.Вебер.</p> <p>Научное управление. Труды Ф.Тейлора «Управление фабрикой» (1903 г.), «Принципы научного управления» (1911 г.), «Показания перед</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7

		<p>специальной комиссией Конгресса» (1912 г.). Фокус исследовательского интереса – работа, выполняемая на низовом уровне организации. Основные положения научного управления Ф.Тейлора. Разделение планирования и выполнения работы. Функциональное руководство рабочей группой. Исследования в действии и во времени. Сдельная и премиальная системы оплаты труда. Отбор и обучение работников. Теория организации. 14 принципов А.Файоля: структурные принципы (разделение труда, единство цели и руководства, соотношение централизации и децентрализации, власть и ответственность, цепь); принципы процесса (справедливость, дисциплина, вознаграждение персонала, единство команд, подчинение главному интересу); принципы конечного результата (порядок, стабильность, инициатива, корпоративный дух).</p> <p>Теория бюрократии. Основные принципы бюрократической модели организации М.Вебера: иерархическая командная цепочка; специализация должностных обязанностей; единая политика в области прав и обязанностей; стандартизированные операции на каждом участке работы; карьера, основанная на профессиональной компетенции; безличностные взаимоотношения; координация сверху вниз. Преимущества и недостатки бюрократической модели организации.</p>	
7	<p>Тема 7. Системный и антисистемный подход в теории организации</p>	<p>Понятие системы. Системное устройство мира. Иерархия систем. Следствия иерархии систем. Система и окружение. Подсистемы. Некоторые макроскопические свойства систем: целостность и независимость; прогрессивная факторизация (распад и рост); прогрессивная систематизация (целостность); прогрессивная централизация. Естественные и искусственные системы. Основные элементы системной структуры: компонент, функция, связь. Системы с обратной связью. Контур обратной связи. Управляемые системы и их особенности. Управленческий контур. Приспособительные (адаптивные) системы. Устойчивые (стабильные) системы. Ультраустойчивые системы. Совместимость систем. Оптимизация систем. Системы со случайностью. Исследование систем. Организационные универсалии. Рациональность. Дезорганизация и устойчивость системы. Основные понятия и категории системного подхода в теории организации: развитие систем; противоречие; траектории развития систем; аттракторы; бифуркации; управляемость; предсказуемость; охват управления.</p> <p>Общее понятие об антисистемном подходе в теории организации. Методологические принципы антисистемного подхода: активная роль человека; организация – вторичное образование; организация – конструируемое и переконструируемое</p>	<p>ОПК-1 ПК-1 ПК-7</p>

		<p>образование. Возникновение и развитие антисистемного подхода. Основные представители (К.Вейк, Р.Гринвурд, А.Петтигрю, С.Робинс, Д.Сильверман, Б.Хайнингс). Теоретический фокус – изучение малой целевой, динамичной, контактной организованной группы как синонима организации, а также рассмотрение человека как актора, способного к постановке цели, выбору мотивов, направлений деятельности и мотивации действий. Субъективистский, антисистемный и антидетерминистский пафос. Критика системного подхода и классической теории организации со стороны антисистемного подхода. Точка зрения Д.Сильвермана (вторичность организации по отношению к человеческой деятельности, мотивы и цели сотрудников не идентичны организационным, организационный процесс суть торг, компромиссы и организационная игра). Организация как организационная анархия (К.Вейк). Роль организационной культуры при конструировании единства восприятия реальности внутри организации (А.Петтигрю, С.Роббинс). Концептуальные характеристики антисистемного подхода: отказ от изучения онтологии организации; интерсубъективность; организация не рассматривается как совокупность системы статусов; развитие организации есть результат организационных игр и силовых давлений (конфликтов); управление менеджерами есть навязывание определенного социального порядка; внимание к символическому уровню управления; внешняя среда организации трактуется как культурная среда; сама организация не является целостностью, скорее она – контекст, «организационный фон», среда, в которой протекают универсальные социальные процессы.</p>	
8	<p>Тема 8. Организационная среда и организационные отношения</p>	<p>Организационное пространство как среда организационных отношений. Субъекты организационных отношений: управляющие и управляемые. Власть как основа организационных отношений. Процесс управления – ядро организационных отношений. Диалектика организационных отношений: объективная, надындивидуальная реальность и субъективная, социальная реальность.</p> <p>Основные «идеальные» принципы организационных отношений: формализация; рационализация; иерархичность; субординация; кооперация; целедостижение; интеграция.</p> <p>Социальные аспекты организационных отношений: конкуренция и соперничество; доверие и недоверие; борьба за власть и ресурсы; символическая власть как власть номинации; социальная инертность; сосуществование и противостояние субкультур; самоорганизация. Руководство и лидерство. Руководство и подчинение. Власть и ее природа. Властные полномочия. Границы властных полномочий. Проблема легитимности власти. Социальный договор. Власть и авторитет.</p>	<p>ОПК-1 ПК-1 ПК-7</p>

		<p>Проблема формализации отношений. Формальная организация. Формальный авторитет. Принцип единоначалия. Единство и ответственность. Власть и средства контроля. Контроль за отношениями. Внешний контроль. Контроль за процессом. Прямое и опосредованное воздействие. Контроль за результатом.</p> <p>Рост численности организации и проблема границ контроля в работах А.Файоля, Л.Гьюлика, Л.Урвика, Я.Грайкунаса. Делегирование и принятие полномочий. Разделение труда по вертикали. Логика формирования организационных структур. Границы умножения уровней организации. Проблема возрастания затрат на координацию в работах Р.Лайкерта, Г.Саймона, представителей эмпирической школы. Границы формализации.</p> <p>Внутренний контроль и самоорганизация. Неформальное лидерство и неформальный авторитет. Контроль за результатом. Организационное ядро и малая группа как источник контроля в организации. Организационная мораль и корпоративная культура. Проблема и логика идентификации работника с организацией (Г.Саймон). Личность и самоконтроль. Изменение уровня самоорганизации и типы контроля (Р.Лайкерт, Г.Саймон, Ф.Селзник).</p>	
9	<p>Тема 9. Организация и управление. Организационные структуры управления</p>	<p>Взаимосвязь организации и управления в социальных системах. Понятие системы управления организацией (СУО). Система управления как организационная система. Задачи и функции управления. Управление как наука и как искусство: теория выбора руководителей, владеющих социально-психологическими методами управления; теория организации целей; теория потребностей; теория справедливости. Управление и управляемость. Управляющие и управляемые. Менеджмент как социальная группа, социальная практика, социальный институт и как идеология. Организация как «организовывание» - реализация организационных методов.</p> <p>Организационное содержание и организационная форма управления, признаки проявления. Структуры и процессы управления как статическая и динамическая организация. Логика формирования организационных структур. Руководство – частный случай управления. Стили управления. Руководство как система отношений в процессе и по поводу управления.</p> <p>Неорганизованность, дезорганизованность, заорганизованность. Организованность и устойчивость систем. Устойчивость и живучесть. Гомеостаз и гомеокинетическое плато.</p> <p>Адаптация и самоорганизация. Организованность и управляемость, самоорганизация и самоуправление. Организационные резервы и организационный потенциал, значение их использования для политики, бизнеса,</p>	<p>ОПК-1 ПК-1 ПК-7</p>

		<p>экономики, производства.</p> <p>Вертикальное и горизонтальное разделение труда.</p> <p>Сложность организации. Охват контролем.</p> <p>Департаментализация (функциональная, территориальная, производственная, проектная, смешанная). Централизация и децентрализация управления. Принципы делегирования полномочий. Формирование горизонтальных связей (прямой контакт, целевые группы, команды). Условия эффективных взаимодействий.</p> <p>Функциональная структуризация: преимущества и ограничения. Линейная структуризация: преимущества и ограничения. Комбинация преимуществ в линейно-функциональных структурах. Структуризация по продукту и территории: продуктовая (дивизиональная) структура управления. Преимущества и ограничения.</p> <p>Органический тип структур управления. Сравнение иерархического и органического типов управленческих структур.</p> <p>Проектное управление: сущность и основные принципы. Матричная структура: преимущества и недостатки. Адхократическая структура управления: организованная неорганизованность. Самоорганизация и самоуправление. Достоинства и недостатки адхократии. Бригадные структуры.</p>	
10	Тема 10. Организация как система решений	<p>Понятие управленческого решения. Допустимое, полезное и оптимальное решение.</p> <p>Индивидуальный и групповой подход к принятию решений. Классификации управленческих решений. Критерии оценки эффективности управленческих решений. Общая теоретическая модель принятия решения и факторы (экономические, социальные, политические, психологические, ценностные, культурные и т.д.), его детерминирующие. Этапы, процедуры и методы принятия решения. Способы принятия решений: рациональный, административный, интуитивный. Рациональная модель принятия решения и ее критика. Модель ограниченной рациональности. Ретроспективная модель принятия решения. Организация и контроль выполнения решения. Содержание процесса контроля.</p> <p>Автоматизация управленческой деятельности и системы поддержки принятия решений (автоматизированные информационно-справочные системы, автоматизированные информационно-вычислительные системы, системы искусственного интеллекта).</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7
11	Тема 11. Организационное поведение.	<p>Люди как основной ресурс организации. Организация как социальная система. Понятие и специфика организационного поведения: причинность, целенаправленность, мотивированность. Взаимодействие индивида и организации: экономический и психологический контракты. «Административный» человек. Ожидания индивида и ожидания организации.</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7

		<p>Степень конгруэнтности ценностей индивида и организации. Стереотипы индивида и организации. Индивид и работа: самооценка, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм, самомониторинг. Ценности и установки индивида. Функции установок (эго- защитная, ценностно-экспрессивная, инструментальная, систематизации и организации знания). Когнитивный диссонанс: понятие, источники возникновения, способы уменьшения когнитивного диссонанса. Удовлетворенность трудом. Факторы удовлетворенности трудом: оплата труда, собственно работа, интерес к работе, продвижение по службе, стиль руководства, коллеги и сослуживцы, условия работы и др. Уровни удовлетворенности. Приверженность организации: понятие, компоненты, уровни, типы, препятствия.</p> <p>Мотивация персонала (воспитание, инициирование, активизация, стимулирование).</p> <p>Понятие мотива и стимула. Механизм мотивации. Результативность мотивации. Организационная социализация. Организационная девиация. Классификация преступлений и девиаций на работе. Управление карьерой. Жизненный цикл работника как объект управления. Структура карьеры. Эффективность карьеры.</p> <p>Природа и характеристика группы. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Команды в современных организациях. Условия и факторы эффективности групповой работы.</p> <p>Организационное лидерство: властный и управленческий аспекты. Организационное поведение руководителя. Роли руководителя: глава организации, лидер, посредник, приемщик и распространитель информации, предприниматель, контролер и распределитель ресурсов, переговорщик. Требования к руководителю. Стиль работы. Оценка работы подчиненных. Формирование команды. Управление конфликтами. Стресс. Организация труда руководителя. Правила служебного поведения.</p>	
12	Тема 12. Процессы самоорганизации и самоуправления	<p>Общая характеристика процесса самоорганизации как независимости от человеческого и внешних факторов. Процессы организации: самоорганизуемые, смешанные, организуемые. Определение и характеристики процессов. Три типа процессов самоорганизации (самозарождение организационной формы; самоподдержание уровня организационной формы; самосовершенствование и саморазвитие организационной формы). Два значения самоорганизации по У.Эшби: 1) изменение системы от разделения частей до системы со связанными частями; 2) переход от неорганизованной системы к организованной. Понятия порядка и беспорядка. Самоорганизация как источник порядка и развития систем. Самоорганизация естественных и искусственных систем. Основные</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7

		<p>характеристики самоорганизации системы: необратимость, равновесие. Флуктуации. Роль случайных факторов. Окружающая реальность как результат процесса самоорганизации. Отличие и сходства биологической и социальной эволюций. Адаптация. Коэволюция. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции. Организация как альтернатива самоорганизации. Диалектика организации и самоорганизации. Концептуальные модели самоуправления (организация, управление и самоорганизация) и самоорганизации (самообучение, самовоспитание, нормализация и т.д.) А.Ф.Баранникова. Информационные и морфологические описания моделей самоуправления и самоорганизации.</p>	
13	<p>Тема 13. Организационная культура.</p>	<p>Культурная природа организации и феномен корпоративной культуры. Множество определений организационной культуры. Проблема измерения организационной культуры: «культурный аудит» Дж.Вилкинсона, «сила культуры». Проблема формирования корпоративной культуры. Роль основателей организации в выработке корпоративной культуры. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения корпоративной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес- культур (У.Оучи, Г.Хофштеде, Лэйн и Дж.Дистефано). Классификация организационных культур С.Ханди. Проблема управленческих оснований для классификации организационных культур. Концепция «организационной морали» Ч.Барнарда и Г.Саймона. Корпоративная культура как совокупность значимых базовых представлений, разделяемых ее активным ядром. Развитие представлений о корпоративной культуре в работах представителей феноменологического подхода (Д.Сильверман, А.Петтигрю).</p> <p>Рационально-прагматический взгляд на природу, функции и источники возникновения корпоративной культуры (Э.Шайн). Пять культуuroобразующих оснований: принципы взаимоотношения со средой, представления о повседневной жизни, представления о природе человека, представления о деятельности и представления о межличностных взаимоотношениях.</p> <p>Управление организационной культурой, ее различными уровнями. Возможность управления культурой. Стратегии интернализации культуры. Культурообразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость и методы диагностики организационной культуры.</p> <p>Информирование, воспитание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании.</p> <p>Природа и роль доверия. Виды и источники доверия. Доверие как условие эффективности управления.</p>	<p>ОПК-1 ПК-1 ПК-7</p>

		<p>Принципы установления доверия. Роль руководителя в формировании доверия в организации.</p> <p>Индекс доверия к социально-экономическим системам как надежность институциональной среды. Доверие в экономике – микро- и макроуровни. Доверие в организации как индекс качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни: справедливая зарплата; программа дополнительных социальных выплат; условия безопасности труда и охрана здоровья; гарантии занятости; развитие способностей работников; социальная интеграция; участие работников в управлении; демократия на производстве; стиль жизни. Доверие к организации как условие конкурентоспособности. Методы формирования доверия к организации.</p>	
14	Тема 14. Жизненный цикл организации	<p>Представление об организации как организме. Жизненный цикл организации. Жизненный цикл продукции. Этапы жизненного цикла организации: создание, рост, зрелость, упадок. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации. Характеристика стадии упадка организации. Стадии жизненного цикла организации: детство, отрочество, ранняя зрелость, расцвет сил, полная зрелость, старение, обновление. Относительность стадий в реальной практике функционирования организаций. Задачи управления на различных стадиях жизненного цикла. Концепция жизненного цикла организации как инструмент управленческого консультирования и организационной диагностики.</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7
15	Тема 15. Конфликты в организации	<p>Понятие организационного конфликта.</p> <p>Кумулятивная природа конфликтных взаимодействий.</p> <p>Основные направления конфликтов в организации: горизонтальный и вертикальный. Классификация конфликтов в организации (личностный (ролевой, мотивационный), межличностный (социально-психологический), межгрупповой (социальный), открытый и скрытый конфликт). Концепция конфликта Л.Козера. Концепция конфликта Р.Дарендофа: три типа переменных (группа, разногласие и причины). Типы причин. Агенты конфликта. Понятие силы (наглядная мощь статуса, «деньги», союзники). Бихевиористская концепция. Формы конфликта - полномасштабный и неполный. Социально-психологическая модель конфликта. Роль чувств, эмоций, установок. Образ врага. Онтологический подход (марксистская школа). Понятие противоречий и кризиса. Причины возникновения конфликтов в организации (различие интересов, различие ценностей, экономическое и социальное неравенство, неудовлетворенность). Условия конфликта: технические, политические, социальные, психологические. Протекание конфликта в организации: конфликт как процесс. Стадии конфликта (предконфликтная (идентификация причин конфликта, оценка ресурсов и возможностей, поиск сторонников, скрытые конфликтные взаимодействия), стадия</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7

		<p>непосредственного конфликта, постконфликтная стадия). Разрешение конфликта и стили поведения (стиль конкуренции, стиль уклонения, стиль приспособления, стиль сотрудничества, стиль компромисса). Конфликтотенные факторы. Функции конфликта (позитивные и негативные). Конфликтный менеджмент. Формы (реорганизация, информирование, трансформация, дистанцирование, подавление, конформное предпочтение) разрешения конфликтов. Культура конфликта. Позитивные и негативные функции конфликта. Управление конфликтом в организации: организационные, социологические и культурные способы.</p>	
16	Тема 16. Коммуникации в организации	<p>Понятие коммуникаций. Социальные функции коммуникаций в организации. Горизонтальные и вертикальные коммуникации и организация. Односторонняя коммуникация. Двухсторонняя коммуникация. Система коммуникаций. Сеть коммуникаций. Структура и система коммуникаций в организации. Формальные коммуникации. Роль и принципы формальных коммуникаций в организации в работах Ф.Тейлора, А.Файоля и Ч.Барнарда. Принцип сохранения непрерывности линии коммуникаций и доступа любого члена организации к системе формальных коммуникаций. Иерархический принцип передачи информации. Ступени передачи информации. Роль неформальной системы коммуникаций в концепции человеческих отношений у Ч.Барнарда и Г.Саймона. Роль слухов в организации по Ч.Барнарду. Деловые неформальные коммуникации в концепции Г.Саймона. Связь между источником и получателем информации. Помехи, возникающие при передаче информации. Накопление ошибок по мере увеличения числа уровней в организации. Стремление к сокращению числа уровней и соответствующие ограничения. Техничко- технологические помехи: дефекты системы документооборота, ошибки в расчетах, слабая подготовка сотрудников и др. Социально- психологические помехи. Проблема внесения собственного «Я» в процесс передачи и переработки информации, интерес и отношение к информации. Искажение информации. Надежность и полнота информации как фактор, определяющий качество решения. Решение как переработка социальной информации. Своевременность информации и качество решения. Понятие источника информации, получателя, линии связи для передачи информации. Логика возникновения, пути прохождения информации при подготовке решения.</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7
17	Тема 17. Управление изменениями в организациях	<p>Понятие организационных изменений. Изменение и инновация. Формы организационных изменений: эволюция, адаптация, модернизация, кризис. Организационные изменения как продукт управленческого</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7

		<p>воздействия на организацию. Методы и формы реализации организационных изменений: формирование, разграничение, структуризация, ликвидация, реструктуризация, разделение, реорганизация, реформирование, систематизация, формализация, моделирование, диверсификация, коррекция, ротация, перераспределение). Модель организации антикризисного управления.</p> <p>Управление изменениями: изменения в целях, структурные изменения, изменения в технологии, изменения в людях. Уровни изменений в организации: индивид, группа, организация. Анализ ситуации изменения: анализ поля сил (К.Левин) и SWOT-анализ. Взаимосвязь организационных изменений с конфигурацией жизненного цикла организации. Сопротивление изменениям. Причины сопротивления: непонимание ситуации и целей, конфликт интересов, нетерпимость. Методы преодоления сопротивления инновациям. Выбор стратегии изменений. Программа изменений. Мониторинг организационных изменений. Контролируемые и неконтролируемые изменения. Побочный эффект организационных изменений. Управление изменениями и организационное развитие. Эффективность организационных изменений. Критерии эффективности изменений.</p>	
18	Тема 18. Организационное проектирование	<p>Понятие и цели проектирования. Значение и задачи организационного проектирования.</p> <p>Многоаспектность организационной структуры и связанное с ней многообразие методов и технологий организационного проектирования.</p> <p>Методологические принципы организационного проектирования: релевантность проекта организационному контексту; системный анализ организационных проблем; переход от целей организации к ее структуре. Процесс и стадии формирования организационной структуры. Методы проектирования организационных структур: аналогий (нормативно-функциональный); экспертно-аналитический; структуризации целей (системно-целевой); организационного моделирования.</p> <p>Этапы организационного проектирования: предпроектный, проектирования, внедрение проекта.</p> <p>Оценка эффективности организационных проектов: критерии и показатели. Показатели эффективности через конечные результаты деятельности организации; показатели эффективности содержания и организации управления; показатели рациональности организационной структуры. Признаки оптимальной организационной структуры: небольшие подразделения с высококвалифицированным персоналом; небольшое число уровней управления; наличие в структуре групп специалистов; ориентация на потребителя; быстрая</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7

		реакция на изменения; высокая производительность управленческого аппарата; низкие затраты на управление.	
19	Тема 19. Оценка эффективности организационных систем	<p>Выживание как предельная оценка эффективности организации. Критерии оценки эффективности: прибыль, доля на рынке, объем продаж, производительность, удовлетворение потребностей, адаптивность к внешним изменениям.</p> <p>Организационная экономика как раздел теории организации. Теория агентских отношений: принципалы и агенты; организационный контракт и агентские издержки. Теория трансакционных издержек: организация как система операций; трансакционные издержки; границы эффективности фирмы.</p> <p>Основные организационные издержки: ограниченная рациональность; оппозиционное поведение; информационная асимметрия. Механизмы обмена, управления и контроля. Рыночный контроль, бюрократический контроль, клановый (фирменный) контроль. Контроллинг: административный контроль, технологический контроль, ревизия, функциональный, комплексный и системный аудит. Пассивный и активный контроллинг.</p> <p>Организационный аудит: аудит имущества; аудит профессионализма персонала; аудит интеллектуальной собственности; аудит методологии и процесса управления; аудит механизма управления; аудит технологии и процесса производства; аудит организации производства; операционный аудит; управленческий аудит; аудит бухгалтерского учета. Классификация аудита по направлениям: технологический, экономический, организационный, правовой, социальный. Основные принципы организационного аудита. Технология проведения организационного аудита. Этапы организационного аудита.</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7
20	Тема 20. Современные тенденции развития организаций	<p>Классические и постклассические типы организаций. Тенденция к минимизации количества работников предприятия или подразделения. Малое предприятие как идеал экономической организации. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа. Роль общинных связей в современном малом бизнесе. Изменения общественного мнения 80-х, 90-х годов по отношению к малым формам бизнеса. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства. Проблема границ организации. Тенденция к совладению предприятиями. Значение кампаний по приватизации начала 80-х годов в Великобритании и США. Поражение профсоюзов в их кампании против совладения. Совладение как объективная основа сотрудничества менеджеров и работников. Новые организационные формы распределения акций среди работников компании (ESOP и др.). Принцип обязательного владения акциями: достоинства и недостатки. Становление гибких</p>	ОПК-1 ПК-1 ПК-7

	<p>организационных структур. «Холмообразные» и сетевые структуры. Формализация неформальных связей в современных организациях. Возможные пути решения. Гибкое строение фирмы как ответ на постоянно изменяющееся внешнее окружение.</p> <p>Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе. Информация как экономическая основа современного общества. Телекоммуникации и новые возможности малых организаций. Виртуализация организаций. Экономические и технические причины разделения производства и генерации идей в современной экономике.</p>	
--	---	--

2.3. Разделы дисциплин и виды занятий

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Аудиторная работа		Внеауд. работа	Объем в часах
		Л	ПЗ/ЛР	СР	Всего
		в том числе, ЛПП	в том числе, ПЗПП/ЛРПП	в том числе, СРПП	в том числе, ПП
1	Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации	2	2/-	10	14
	Тема 2. Основные принципы функционирования организации		2/-	4	6
	Тема 3. Классификации организаций				
2	Тема 4. Формы организации предприятий	2	2/-	10	14
				4	4
3	Тема 5. Организация и внешняя среда	2	2/-	10	14
				4	4
4	Тема 6. Классическая теория организации	2	-/2	10	14
			-/2	2	4
5	Тема 7. Системный и антисистемный подход в теории организации	2	-/4	10	16
				2	2
	Тема 8. Организационная среда и организационные				

	отношения				
	Экзамен			36	36
	Итого	10	6/6	86	108
6	Тема 9. Организация и управление.	2	2/2	7	13
	Организационные структуры управления		2/-	2	4
7	Тема 10. Организация как система решений.				
	Тема 11. Организационное поведение.	2	2/4	7	15
8	Тема 12. Процессы самоорганизации и самоуправления		2/-	2	4
	Тема 13. Организационная культура.	2	2/-	7	11
9	Тема 14. Жизненный цикл организации			2	2
	Тема 15. Конфликты в организации	2	2/-	7	11
10	Тема 16. Коммуникации в организации			2	2
	Тема 17. Управление изменениями в организациях	2	2/-	7	11
11	Тема 18. Организационное проектирование			2	2
	Тема 19. Оценка эффективности организационных систем	2	2/-	7	11
	Тема 20. Современные тенденции развития организаций			2	2
	Экзамен			36	36
	Итого:	12	12/6	78	108
	Всего:	22	18/12	164	216

2.4. Планы самостоятельной работы обучающегося по дисциплине (модулю)

Очно-заочная форма обучения

№	Название разделов и тем	Виды самостоятельной	Трудоемкость	Формируемые компетенции	Формы контроля
---	-------------------------	----------------------	--------------	-------------------------	----------------

		работы			
1.	Тема 1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации	Подготовка к практическому занятию, тестированию, экзамену	10	ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Тест
2.	Тема 2. Основные принципы функционирования организации	Подготовка к практическому занятию, контрольной работе, тестированию, экзамену		ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Контрольная работа, тест
3.	Тема 3. Классификации организаций	Подготовка к практическому занятию, контрольной работе, тестированию, экзамену		ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Контрольная работа, тест
4.	Тема 4. Формы организации предприятий	Подготовка к практическому занятию, тестированию, экзамену	10	ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Тест
5.	Тема 5. Организация и внешняя среда	Подготовка к практическому занятию, тестированию, экзамену	10	ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Тест
6.	Тема 6. Классическая теория организации	Подготовка к практическому занятию, контрольной работе, экзамену	10	ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Контрольная работа
7.	Тема 7. Системный и антисистемный подход в теории организации	Подготовка к практическому занятию, контрольной работе, экзамену	10	ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Контрольная работа
8.	Тема 8. Организационная среда и организационные отношения	Подготовка к практическому занятию, опросу, экзамену		ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Опрос
9.	Тема 9. Организация и управление. Организационные структуры управления	Подготовка к практическому занятию, контрольной работе, экзамену	7	ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Контрольная работа
10.	Тема 10. Организация как система решений	Подготовка к практическому занятию		ОПК-1 ПК-1	Тест

		занятию, тестированию, экзамену		ПК-7	
11.	Тема 11. Организационное поведение.	Подготовка к практическому занятию, опросу, экзамену	7	ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Опрос
12.	Тема 12. Процессы самоорганизации и самоуправления	Подготовка к практическому занятию, контрольной работе, экзамену		ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Контрольная работа
13.	Тема 13. Организационная культура.	Подготовка к практическому занятию, тестированию, экзамену	7	ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Тест
14.	Тема 14. Жизненный цикл организации	Подготовка к практическому занятию, контрольной работе, экзамену		ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Контрольная работа
15.	Тема 15. Конфликты в организации	Подготовка к практическому занятию, контрольной работе, экзамену	7	ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Контрольная работа
16.	Тема 16. Коммуникации в организации	Подготовка к практическому занятию, опросу, экзамену		ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Опрос
17.	Тема 17. Управление изменениями в организациях	Подготовка к практическому занятию, тестированию, экзамену	7	ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Тест
18.	Тема 18. Организационное проектирование	Подготовка к практическому занятию, контрольной работе, экзамену		ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Контрольная работа
19.	Тема 19. Оценка эффективности организационных систем	Подготовка к практическому занятию, тестированию, экзамену	7	ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Тест
20.	Тема 20. Современные тенденции развития организаций	Подготовка к практическому занятию, контрольной		ОПК-1 ПК-1 ПК-7	Контрольная работа

3. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОВЗ (ПОДА)

При организации обучения студентов с инвалидностью и ОВЗ (ПОДА) обеспечиваются следующие необходимые условия:

- учебные занятия организуются исходя из психофизического развития и состояния здоровья лиц с ОВЗ совместно с другими обучающимися в общих группах, а также индивидуально, в соответствии с графиком индивидуальных занятий;

- при организации учебных занятий в общих группах используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений, создания комфортного психологического климата в группе;

- в процессе образовательной деятельности применяются материально-техническое оснащение, специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с различными нарушениями, электронные образовательные ресурсы в адаптированных формах.

- подбор и разработка учебных материалов преподавателями производится с учетом психофизического развития и состояния здоровья лиц с ОВЗ;

- используются элементы дистанционного обучения при работе со студентами, имеющими затруднения с моторикой;

- при необходимости студенты с инвалидностью и ОВЗ обеспечиваются текстами конспектов (при затруднении с конспектированием);

- при проверке усвоения материала используются методики, не требующие выполнения рукописных работ или изложения вслух (при затруднениях с письмом и речью).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, на электронном носителе, в печатной форме увеличенным шрифтом и т.п.);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно, др.).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная

воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Самостоятельная работа студентов представляет собой обязательный вид деятельности, обеспечивающий успешное освоение образовательной программы высшего образования в соответствии с требованиями ФГОС.

Самостоятельная работа в рамках образовательного процесса решает следующие задачи:

- закрепление и расширение знаний, умений, полученных студентами во время аудиторных и внеаудиторных занятий;
- приобретение дополнительных знаний и навыков по изучаемой дисциплине;
- формирование и развитие знаний и навыков, связанных с научно-исследовательской деятельностью;
- развитие навыков самоорганизации;
- формирование самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- выработка навыков эффективной самостоятельной профессиональной теоретической, практической и учебно-исследовательской деятельности.

Основными принципами организации самостоятельной работы являются:

- принцип обратной связи, позволяющий осуществлять контроль и коррекцию действий студента;
- принцип развития интеллектуального потенциала студента (формирование алгоритмического, наглядно-образного, теоретического стилей мышления, умений принимать оптимальные или вариативные решения в сложной ситуации, умений обрабатывать информацию);
- принцип обеспечения целостности и непрерывности обучения (предоставление возможности последовательного выполнения заданий в пределах темы, дисциплины).

Основными видами самостоятельной работы по данной дисциплине являются подготовка к практическому занятию, подготовка к контрольной работе, подготовка к тесту, подготовка к экзамену.

Подготовка к коллоквиуму. Коллоквиумом называется собеседование преподавателя и студента по самостоятельно подготовленной студентом теме. Целью коллоквиума является формирование у студентов навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- знание разных точек зрения, высказанных в экономической литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студентов в процессе изучения данного источника. Задача коллоквиума - добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной литературы.

Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и (по указанию преподавателя) конспектирование важнейших источников.

Подготовка к тестированию. Тестирование – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний обучающихся. Задача тестирования - добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у обучающегося стремление к изучению дополнительной литературы. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы, лекционного материала, конспектирование дополнительных источников. Чтение и запоминание текста индивидуально. Желательно сначала прочитать текст целиком, потом выделить в нем главные мысли, разделить текст на части, составить план текста, выделить логическую связь между этими пунктами и потом еще раз перечитать и пересказать.

Подготовка к дискуссии. Дискуссия (от лат. *discussio* — «исследование») - это публичный

диалог, в процессе которого сталкиваются различные, иногда прямо противоположные точки зрения. Целью дискуссии является выяснение и сопоставление позиций, поиск правильного решения, выявление истинного мнения. Цель учебной дискуссии – овладение участниками методами ведения обсуждения, поиска и формулирования аргументов, их анализа. После того, как преподавателем обозначена тема предстоящей дискуссии необходимо глубоко изучить вопросы, которые будут обсуждаться. Это требует от студента самостоятельного информационного поиска, нацеленного на максимально возможное погружение в обозначенную проблематику. Источниками информации могут выступать электронно-библиотечные системы, например, «Znanium.com», научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, являющаяся крупнейшим российским информационно-аналитическим порталом в области науки, технологии и образования. Также следует обратиться к официальным сайтам различных министерств и ведомств: Федеральной службы государственной статистики, Министерства экономического развития РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ и т.п. После подбора информационных ресурсов необходимо изучить полученную информацию. Для лучшего понимания желательно составить краткий конспект, расставив смысловые акценты, выделив главную мысль. На этапе подготовки необходимо продумать аргументы в защиту той или иной позиции, выносимой на обсуждение, попытаться сформулировать контраргументы, которыми можно будет воспользоваться в ходе дискуссии.

Методические рекомендации по написанию студентами эссе. Написание эссе осуществляется студентами в процессе изучения наиболее важных тем курса, которые требуют от студента не просто формирования определенного массива знаний, но и глубокого их осмысления, а также выработки и изложения своей собственной позиции по изучаемой проблеме. Эссе в дословном переводе означает – опыт, очерк, попытка (франц.-*essai*, англ.-*essay*). Это форма представления письменного материала, отличительным признаком которой является сочетание глубины и актуальности рассматриваемой проблемы с простым и искренним (личностным) тоном ее изложения. Целесообразность использования этой формы

самостоятельной работы в процессе обучения подтверждается, прежде всего, тем, что она позволяет формировать и развивать у студентов навык выработки суждения, что является одним из основных критериев оценки качества специалиста. Использование формы эссе дает возможность преподавателям выявлять способность и умение студентов излагать изученный материал своими словами, оценивать уровень понимания и усвоения ими полученной информации. Студенты получают возможность (особенно на младших курсах, когда у них еще недостаточно развит навык системного изложения материала) в свободном, доступном для них стиле высказать свое мнение о предмете.

Использование эссе как одной из форм представления результатов самостоятельной работы студентов должно основываться на следующих методических позициях и требованиях:

- форма эссе дает возможность студенту высказываться свободно и открыто, не оглядываясь на авторитеты, устоявшиеся мнения, не стесняться критиковать, указывать на нечетко или непонятно сформулированные позиции, противоречия, замеченные при ознакомлении с тем или иным источником информации. При этом критика должна быть по возможности аргументированной и конструктивной, т.е. - носить созидательный характер;

- форма эссе вполне допускает заблуждение, высказывание ошибочной точки зрения (как известно, это условия появления новых и оригинальных идей);

- в эссе должна быть высказана собственная точка зрения студента, его согласие или несогласие с имеющимися позициями и высказываниями по данному вопросу, эссе не должно быть простым изложением полученных сведений;

- написание эссе должно быть основано на предварительном ознакомлении не менее чем с тремя первичными текстами;

- в эссе должны иметь место сопоставление и оценка различных точек зрения по рассматриваемому вопросу;

- в эссе должно быть сведено до минимума или исключено дословное переписывание литературных источников, материал должен быть изложен своими словами;

- объем эссе, в зависимости от специфики учебной дисциплины и темы, может колебаться от 3 до 10 страниц (полуторный межстрочный интервал, шрифт Times New Roman, размер-14).

Подготовка к круглому столу. «Круглый стол» - я форма публичного обсуждения или освещения каких-либо вопросов, когда участники высказываются по очереди или в определенном порядке. С точки зрения методики организации самостоятельной работы по подготовке к круглому столу она очень близка к методике подготовки к дискуссии – также требует от студента самостоятельного информационного поиска, нацеленного на максимально возможное погружение в обозначенную проблематику. Источниками информации могут выступать электронно-библиотечные системы, например, «Znanium.com», научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, являющаяся крупнейшим российским информационно-аналитическим порталом в области науки, технологии и образования и другие электронные ресурсы. Источниками информации могут служить и официальные сайты различных министерств и ведомств: Федеральной службы государственной статистики, Министерства экономического развития РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ и т.п. После подбора информационных ресурсов необходимо изучить полученную информацию. Для лучшего понимания желательно составить краткий конспект, расставив смысловые акценты, выделив главную мысль. На этапе подготовки необходимо продумать аргументы в защиту той или иной позиции, выносимой на обсуждение, попытаться сформулировать контраргументы, которыми можно будет воспользоваться в ходе дискуссии.

Подготовка к зачету. Готовиться к зачету необходимо последовательно, с учетом контрольных вопросов, предложенных преподавателем. Сначала следует определить место каждого контрольного вопроса в соответствующем разделе темы учебной программы, а затем внимательно прочитать и осмыслить рекомендованные научные работы, соответствующие разделы рекомендованных учебников. При этом полезно делать хотя бы самые краткие выписки и заметки. Работу над темой можно считать завершенной, если студент сможет ответить на все контрольные вопросы и дать определение понятий по изучаемой теме.

Для обеспечения полноты ответа на контрольные вопросы и лучшего запоминания теоретического материала рекомендуется составлять план ответа на контрольный вопрос. Это позволит сэкономить время для подготовки непосредственно перед зачетом за счет обращения не к литературе, а к своим записям. При подготовке необходимо выявлять наиболее сложные, дискуссионные вопросы, с тем, чтобы обсудить их с преподавателем на индивидуальных консультациях. Не стоит ограничивать подготовку к зачету простым повторением изученного материала. Необходимо углубить и расширить ранее приобретенные знания за счет новых идей и положений.

Подготовка к экзамену. Подготовка к экзамену осуществляется на протяжении всего периода освоения учебной дисциплины, но непосредственную подготовку в период промежуточной аттестации целесообразно осуществлять в два этапа. На первом из разных источников подбирается весь материал, необходимый для развернутых ответов на все вопросы. При ознакомлении с каким-либо разделом учебника рекомендуется прочитать его целиком, стараясь уловить логику и основную мысль автора. При вторичном чтении лучше акцентировать внимание на основных, ключевых вопросах темы. Можно составить краткий конспект, что позволит изученный материал быстро освежить в памяти перед экзаменом. Конспектирующему следует выделять понятия, категории, законы, принципы, идеи выводы, факты и т. д. Затем выявляются связи и отношения между этими компонентами текста. Технологические приемы конспектирования: выписки цитат; пересказ своими словами; выделение идей и теорий; критические замечания; уточнения; собственные разъяснения; сравнение позиций; реконструкция текста в виде создания таблиц, рисунков, схем; описание связей и отношений; введение дополнительной информации и др. Хороший конспект отличается краткостью - не более 1/8 первичного текста, целевой направленностью, научной корректностью, ясностью, четкостью, понятностью. Важно отметить сложные и непонятные места, чтобы на консультации задать вопрос преподавателю. На втором этапе по памяти восстанавливается содержание того, что записано в ответах на каждый вопрос.

Контроль самостоятельной работы студента осуществляется посредством текущего и промежуточного контроля. Текущий контроль осуществляется на практических занятиях в ходе проверки отдельных видов самостоятельной работы, выполненной студентами. Промежуточный контроль самостоятельной работы осуществляется в ходе промежуточной аттестации обучающихся.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях и самостоятельной работе обучающихся

Очно-заочная форма

Семестр	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
3	Л	проблемная лекция	2
	ЛР	творческие практические задания	4
	ПР	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	-
4	Л	проблемная лекция	4
	ЛР	творческие практические задания	4
Итого:			

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

6.1. Организация входного, текущего и промежуточного контроля обучения

Текущий контроль: оценивается работа студентов на практических занятиях: доклады, анализ современных публикаций, подготовленность к дискуссии, круглому столу. Основными формами текущего контроля являются коллоквиум, дискуссия, круглый стол, проводимые по мере усвоения учебного материала. Содержание средств текущего контроля определяется фондом оценочных средств по данной дисциплине.

Промежуточный контроль: промежуточная аттестация проводится в форме зачета и экзамена.

6.2. Тематика рефератов, проектов, творческих заданий, эссе, дискуссий и т.п.

Примерная тематика дискуссий по разделам дисциплины.

1. Множество дефиниций организации как отражение сложности и многомерности феномена организации.
2. Черты и свойства организации, выделяемые в различных науках.
3. Принципы динамического состояния: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями, принцип приоритета объекта управления над субъектом.
4. Принципы соответствия: соответствия целей и ресурсов, соответствия распорядительства и подчинения, соответствия эффективности производства и экономичности.
5. Принципы оптимальности: принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления.
6. Принцип прямоочности, принцип ритмичности, принцип синхронизации (системный принцип).
7. Критерии классификации организаций.
8. Социокультурная природа макроокружения.
9. Концепция ресурсной зависимости.
10. Флуктуации среды и проблемы эффективности функционирования организации.
11. Основные принципы бюрократической модели организации.
12. Диалектика организационных отношений: объективная, надындивидуальная реальность и субъективная, социальная реальность.

13. Рост численности организации и проблема границ контроля в работах А. Файоля, Л. Гьюлика, Л. Урвика, Я. Грайкунаса.
14. Проблема возрастания затрат на координацию в работах Р. Лайкерта, Г. Саймона, представителей эмпирической школы.
15. Когнитивный диссонанс: понятие, источники возникновения, способы уменьшения когнитивного диссонанса.
16. Концептуальные модели самоуправления (организация, управление и самоорганизация) и самоорганизации (самообучение, самовоспитание, нормализация и т.д.) А.Ф.Баранникова.
17. Жизненный цикл организации.
18. Концепция конфликта Л. Козера.
19. Концепция конфликта Р. Дарендофа: три типа переменных (группа, разногласие и причины).
20. Бихевиористская концепция конфликта.
21. Контроллинг: административный контроль.
22. Контроллинг: технологический контроль, ревизия.
23. Организационный аудит: аудит имущества; аудит профессионализма персонала; аудит интеллектуальной собственности.
24. Аудит методологии и процесса управления.
25. Аудит механизма управления.
26. Организация как организационная анархия (К. Вейк).
27. Принцип единоначалия. Единство и ответственность.
28. Сложность организации.
29. Рациональная модель принятия решения и ее критика.
30. Модель ограниченной рациональности.

6.3. Курсовая работа – не предусмотрена учебным планом.

6.4. Вопросы к зачету – не предусмотрен учебным планом

6.5 Вопросы к экзамену

1. Роль организаций в доиндустриальном обществе.
2. Роль организаций в современном обществе.
3. Организация в статике и в динамике.
4. Черты и свойства организации.
5. Организационная динамика.
6. Содержание основных фундаментальных законов организации.
7. Применимость и следствия законов организации.
8. Типология организаций А.И.Пригожина
9. Классификация организаций по общественной функции, по типам соотношений с партнерами, по формам собственности, по организационно-правовым формам и др.
10. Понятие хозяйственной организации.
11. Общество с ограниченной ответственностью: общая характеристика.
12. Общество с дополнительной ответственностью.
13. Общество с полной ответственностью (полное товарищество и товарищество на вере).
14. Акционерное общество: общая характеристика.
15. Предприниматель без образования юридического лица.
16. Дочерние и зависимые общества.
17. Единичные организационные формы (банки, биржи, венчур, джоббер, завод, корпорация, фабрика и др.).

18. Типы организаций по функциональному назначению (факторинговые, инжиниринговые и лизинговые фирмы).
19. Внешняя среда и проблема границ организации. Структура внешней среда организации.
20. Методы диагностики организацией внешней среды.
21. Способы взаимодействия организации с внешней средой.
22. Микроокружение. Среда как совокупность активных социальных субъектов.
23. Динамика среды. Стабильные среды. Устойчиво динамичные среды.
24. Научное управление Ф. Тэйлора.
25. Теория организации А. Файоля.
26. Теория бюрократии М. Вебера.
27. Естественные и искусственные системы.
28. Основные элементы системной структуры: компонент, функция, связь.
29. Системы с обратной связью. Контур обратной связи.
30. Методологические принципы антисистемного подхода.
31. Организационное пространство как среда организационных отношений.
32. Субъекты организационных отношений: управляющие и управляемые. Власть как основа организационных отношений.
33. Основные «идеальные» принципы организационных отношений.
34. Руководство и лидерство. Руководство и подчинение.
35. Проблема формализации отношений. Формальная организация. Формальный авторитет.
36. Контроль за отношениями. Внешний контроль. Контроль за процессом.
37. Делегирование и принятие полномочий.
38. Логика формирования организационных структур.
39. Теория выбора руководителей, владеющих социально-психологическими методами управления.
40. Организационное содержание и организационная форма управления, признаки проявления.
41. Структуры и процессы управления как статическая и динамическая организация.
42. Стили управления.
43. Неорганизованность, дезорганизованность, заорганизованность.
44. Вертикальное и горизонтальное разделение труда.

Вопросы для подготовки к экзамену.

1. Условия эффективных взаимодействий.
2. Функциональная структуризация, линейная структуризация: преимущества и ограничения.
3. Проектное управление: сущность и основные принципы.
4. Матричная структура, бригадная структура: преимущества и недостатки.
5. Индивидуальный и групповой подход к принятию решений.
6. Классификации управленческих решений.
7. Критерии оценки эффективности управленческих решений.
8. Этапы, процедуры и методы принятия решения.
9. Организация и контроль выполнения решения.
10. Индивид и работа: самооценка, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм, самомониторинг.
11. Удовлетворенность трудом. Факторы удовлетворенности трудом: оплата труда, собственно работа, интерес к работе, продвижение по службе, стиль руководства, коллеги и сослуживцы, условия работы и др.

12. Мотивация персонала (воспитание, инициирование, активизация, стимулирование). Результативность мотивации.
13. Структура карьеры. Эффективность карьеры.
14. Требования к руководителю. Стил ь работы. Формирование команды.
15. Самоорганизация естественных и искусственных систем. Основные характеристики самоорганизации системы: необратимость, равновесие.
16. Культурная природа организации.
17. Проблема формирования и измерения организационной культуры.
18. Модель организационной культуры Г. Лэйн и Дж. Дистефано.
19. Модель организационной культуры У. Оучи.
20. Модель организационной культуры Г. Хоффштеде.
21. Управление организационной культурой.
22. Рационально-прагматический взгляд на природу, функции и источники возникновения корпоративной культуры (Э. Шайн).
23. Стратегии интернализации культуры.
24. Этапы жизненного цикла организации: создание, рост, зрелость, упадок.
25. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации.
26. Характеристика стадии упадка организации.
27. Задачи управления на различных стадиях жизненного цикла.
28. Основные направления конфликтов в организации: горизонтальный и вертикальный. Классификация конфликтов в организации.
29. Причины возникновения конфликтов в организации. Условия конфликта: технические, политические, социальные, психологические.
30. Стадии конфликта. Конфликтогенные факторы. Функции конфликта (позитивные и негативные).
31. Конфликтный менеджмент.
32. Горизонтальные и вертикальные коммуникации и организация. Односторонняя коммуникация и двухсторонняя коммуникация.
33. Изменение и инновация.
34. Методы и формы реализации организационных изменений.
35. Модель организации антикризисного управления.
36. Анализ ситуации изменения: анализ поля сил (К.Левин) и SWOT-анализ.
37. Сопротивление изменениям. Причины сопротивления.
38. Методы преодоления сопротивления инновациям.
39. Выбор стратегии изменений.
40. Контролируемые и неконтролируемые изменения.
41. Процесс и стадии формирования организационной структуры.
42. Методы проектирования организационных структур. Этапы организационного проектирования.
43. Признаки оптимальной организационной структуры.
44. Контроллинг: административный контроль, технологический контроль, ревизия.
45. Организационный аудит: аудит имущества; аудит профессионализма персонала; аудит интеллектуальной собственности.
46. Классификация аудита по направлениям: технологический, экономический, организационный, правовой, социальный.

7.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1 Перечень основной литературы

1. Теория управления : учеб. пособие / Е.П. Тавокин. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 202 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5b3b199c838ad5.96937882. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/970226>

2. Теория управления: учебник / Н.Б. Костина, Т.В. Дуран, Д.А. Калугина. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 252 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/10.12737/textbook_58e741bf9ba680.6641029. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002091>

7.2 Перечень дополнительной литературы

1. Менеджмент: учебник/ О. С. Гапонова, Л.С. Данилова, Ю.Ю. Чилипенюк. - Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2019. - 480 с. - (Высшее образование). - DOI: <https://doi.org/10.29039/01819-4> - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=342913>

2. Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - Москва :Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 656 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/988768>

3. Лапыгин, Ю. Н. Теория организаций : учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 324 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/21807. - ISBN 978-5-16-105194-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/635005>

7.3 Программное обеспечение

1. Microsoft Office Standard 2010

7.4 Электронные ресурсы

Электронно-библиотечная система Znanium.com <https://znanium.com/>

Электронно-библиотечная система Юрайт <https://urait.ru/>

Справочно-правовая система КонсультантПлюс <http://www.consultant.ru/>

База данных научной электронной библиотеки eLIBRARY <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp?>

Библиографическая база данных ИНИОН РАН <http://inion.ru/ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/>

Электронная база данных открытого доступа OMICS International <https://www.omicsonline.org/>

База данных Google Академия <https://scholar.google.com/>

7.5. Методические указания и материалы по видам занятий

Изучение курса осуществляется в тесном взаимодействии с другими экономическими и управленческими дисциплинами. Форма и способы изучения материала определяются с учетом специфики изучаемой темы. Однако во всех случаях необходимо обеспечить сочетание изучения научного толкования того или иного понятия, даваемого в учебниках и лекциях, с самостоятельной работой студентов, выполнением практических заданий, подготовкой сообщений и докладов..

Формы и способы изучения материала определяются с учетом специфики темы. Однако во всех случаях необходимо обеспечить сочетание лекционного материала с анализом научных источников: монографий, научных статей, опубликованных в рекомендуемых юридических журналах.

Методические указания по лекционным занятиям.

В ходе лекции студентам рекомендуется конспектировать ее основные положения, не стоит пытаться дословно записать всю лекцию, поскольку скорость лекции не рассчитана на аутентичное воспроизведение выступления лектора в конспекте, тем не менее, она является достаточной для того, чтобы студент смог не только усвоить, но и зафиксировать на бумаге сущность затронутых лектором проблем, выводы, а также основные моменты, на которые обращается особое внимание в ходе лекции. Основным средством работы на лекционном занятии является конспектирование. Конспектирование – процесс мысленной переработки и письменной фиксации информации, в виде краткого изложения основного содержания, смысла какого-либо текста. Результат конспектирования – запись, позволяющая конспектирующему немедленно или через некоторый срок с нужной полнотой восстановить полученную информацию. Конспект в переводе с латыни означает «обзор». По существу его и составлять надо как обзор, содержащий основные мысли текста без подробностей и второстепенных деталей. Конспект носит индивидуализированный характер: он рассчитан на самого автора и поэтому может оказаться малопонятным для других.

Для того чтобы осуществлять этот вид работы, в каждом конкретном случае необходимо грамотно решить следующие задачи:

1. Сориентироваться в общей концепции лекции (уметь определить вступление, основную часть, заключение).
2. Увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли.
3. Выявить «ключевые» мысли, т.е. основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста.
4. Определить детализирующую информацию.
5. Лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Определения, которые дает лектор, стоит по возможности записать дословно и выделить другим цветом или же подчеркнуть. В случае изложения лектором хода научной дискуссии желательно кратко законспектировать существо вопроса, основные позиции и фамилии ученых их отстаивающих. Если в обоснование своих выводов лектор приводит ссылки на справочники, статистические данные, нормативные акты и другие официально опубликованные сведения имеет смысл лишь кратко отразить их существо и указать источник, в котором можно полностью почерпнуть излагаемую информацию.

В случае возникновения у студента по ходу лекции вопросов, их следует записать и задать в конце лекции в специально отведенное для этого время.

По окончании лекции (в тот же или на следующий день, пока еще в памяти сохранилась информация) студентам рекомендуется доработать свои конспекты, привести их в порядок, дополнить сведениями с учетом дополнительно изученного нормативного, справочного и научного материала. Крайне желательно на полях конспекта отмечать не только изученные точки зрения ученых по рассматриваемой проблеме, но и выражать согласие или несогласие самого студента с законспектированными положениями, материалами судебной практики и т.п.

Лекционное занятие предназначено для изложения особенно важных, проблемных, актуальных в современной науке вопросов. Лекция, также как и семинарское, практическое занятие, требует от студентов определенной подготовки. Студент обязательно должен знать тему предстоящего лекционного занятия и обеспечить себе необходимый уровень активного участия: подобрать и ознакомиться, а при необходимости иметь с собой рекомендуемый

преподавателем нормативный материал, повторить ранее пройденные темы по вопросам, которые будут затрагиваться в предстоящей лекции, вспомнить материал иных дисциплин.

Применение отдельных образовательных технологий требует специальной подготовки не только от преподавателя, но и участвующих в занятиях студентов. Так при проведении лекции-дискуссии, которая предполагает разделение присутствующих студентов на группы, студент должен быть способен высказать свою позицию относительно выдвинутых преподавателем точек зрения.

Начало дискуссии должно быть озаглавлено установлением правил:

- выступать можно только при предоставлении слова;
- реплики с мест не допускаются; время выступления каждому участнику определено заранее.

Следует отметить внимание участников на необходимость поддерживать высокую культуру дискуссии.

Методические указания для подготовки к практическим (семинарским) занятиям.

Практические (семинарские) занятия представляют собой одну из важных форм работы студентов непосредственно в учебной аудитории под руководством преподавателя.

В зависимости от изучаемой темы и ее специфики преподаватель выбирает или сочетает следующие формы проведения практических (семинарских) занятий: обсуждение теоретических вопросов, подготовка рефератов, решение ситуационных задач, круглые столы, научные диспуты с участием практических работников и ученых, выполнение кейсов, деловые игры и т.п. Проверка усвоения отдельных (ключевых) тем может осуществляться посредством проведения коллоквиума.

Подготовка к практическому занятию заключается в подробном изучении конспекта лекции, учебной и научной литературы, основные положения которых студенту рекомендуется конспектировать.

Активное участие в работе на практических и семинарских занятиях предполагает выступления на них, дополнение ответов однокурсников, коллективное обсуждение спорных вопросов и проблем, что способствует формированию у студентов навыков формулирования, аргументации и отстаивания выработанного решения, умения его защитить в дискуссии и представить дополнительные аргументы в его пользу. Активная работа на семинарском или практическом занятии способствует также формированию у студентов навыков публичного выступления, умения ясно, последовательно, логично и аргументировано излагать свои мысли.

При выступлении на семинарских или практических занятиях студентам разрешается пользоваться конспектами для цитирования позиций ученых. По окончании ответа другие студенты могут дополнить выступление сокурсника, отметить его спорные или недостаточно аргументированные стороны, проанализировать позиции ученых, о которых не сказал предыдущий выступающий.

В конце занятия, после подведения его итогов преподавателем студентам рекомендуется внести изменения в свои конспекты, отметить информацию, прозвучавшую в выступлениях других студентов, дополнения, сделанные преподавателем и не отраженные в конспекте.

Практические занятия требуют предварительной теоретической подготовки по соответствующей теме: изучения учебной и дополнительной литературы, в необходимых случаях ознакомления с нормативным материалом. Рекомендуется при этом вначале изучить вопросы темы по учебной литературе. Если по теме прочитана лекция, то непременно надо использовать материал лекции, так как учебники часто устаревают уже в момент выхода в свет.

Применение отдельных образовательных технологий требуют предварительного ознакомления студентов с содержанием применяемых на занятиях приемов. Так, при практических занятиях студент должен представлять как его общую структуру, так и особенности отдельных методических приемов: дискуссии, контрольные работы, использование правовых документов и др.

Примерные этапы практического занятия и методические приемы их осуществления:

- постановка целей занятия: обучающей, развивающей, воспитывающей;
- планируемые результаты обучения: что должны студенты знать и уметь;
- проверка знаний: устный опрос, фронтальный опрос, программированный опрос, письменный опрос, комментирование ответов, оценка знаний, обобщение по опросу;
- изучение нового материала по теме;
- закрепление материала предназначено для того, чтобы студенты запомнили материал и научились использовать полученные знания (активное мышление).

8.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Аудитория №402	<p>11 компьютеров</p> <p>Системный блок 1: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4570 CPU @ 3.20GHz 8192 ОЗУ HDD Объем: 500 ГБ Монитор Benq G922HDA- 22 дюйма</p> <p>Системный блок 2: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4170 CPU @ 3.70GHz 4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL 178FP</p> <p>Системный блок 3: Процессор Intel(R) Core(TM) i3-6100 CPU @ 3.70GHz 4096 МБ ОЗУ; SSD Объем: 120 ГБ Монитор Samsung 940NW Акустическая система 2.0 Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
2	Аудитория №403	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор АОС 2470W Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
3	Аудитория №405	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор АОС 2470W Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>

4	Аудитория №302	<p>11 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i3-2100 CPU @ 3.10GHz 4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 320 ГБ Монитор Acer P206HL - 20 дюймов Акустическая система Sven Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
5	Аудитория №303	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E5200 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven Проектор Nec M260W</p>
6	Аудитория №305	<p>Системный блок: Процессор Intel® Core™2 Duo E8500 2048 ОЗУ; 250 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven Проектор Nec M260W</p>
7	Аудитория №306	<p>12 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz 8192 ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL EX231W - 24 дюйма Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой Проектор Epson EB-440W</p>
8	Аудитория №308	<p>Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz; 8192 ОЗУ HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL EX231W - 24 дюйма Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой Проектор Epson EB-440W</p>
9	Аудитория №109	<p>11 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-6400 CPU @ 2.70GHz 4096 МБ ОЗУ SSD Объем: 120 ГБ Монитор Philips PHL 243V5 - 24 дюйма Акустическая система Sven Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
10	Аудитории № 309, 310, 311	<p>1 моноблок Модель: Lenovo V530-24ICB Процессор Intel(R) Core(TM) i5-8400T CPU @ 1,7GHz 8192 ОЗУ SSD Объем:240 ГБ Встроенные колонки, микрофон, вебкамера. Диагональ экрана - 24 дюйма</p>

		<p>Проектор переносной Epson EB-5350 (1080p)– 1 шт. Экран переносной Digis 180x180 – 1 шт.</p>
11	Аудитория № 410, 411, 412	<p>1 моноблок Модель: HP 24 - 10145UR Процессор Intel(R) Core(TM) i7-9700T CPU @ 2GHz 16384 ОЗУ SSD Объем:500 ГБ Встроенные колонки, микрофон, вебкамера. Диагональ экрана - 24 дюйма Проектор переносной Epson EB-5350 (1080p)– 1 шт. Экран переносной Digis 180x180 – 1 шт.</p>

