

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(РГГУ)

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА**

**ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ**

**КАФЕДРА ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Направление подготовки

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профиль): «Управление умным городом»

Образовательная программа бакалавриата

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения (очная, очно-заочная)

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Москва 2021

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

д.т.н, доцент, профессор, И.В. Буркова

.....

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры  
организационного развития  
№ 3 от 26.04.2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1	Пояснительная записка.....	4
1.1	Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2	Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:.....	4
1.3	Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
2	Структура дисциплины.....	7
2.1	Структура дисциплины для очной формы обучения.....	7
	Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения.....	8
3.	Содержание дисциплины.....	11
4 .	Образовательные технологии.....	15
5.	Оценка планируемых результатов обучения.....	16
5.1.	Система оценивания.....	16
5.2.	Критерии выставления оценки по дисциплине.....	17
5.3.	Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	19
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	21
6.1.	Список источников и литературы.....	21
6.2.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» .....	22
7..	Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	22
8.	Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	24
9.	Методические материалы.....	24
9.1.	Планы семинарских занятий.....	26
	АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	29

# 1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1 *Цель и задачи дисциплины*

**Целью** дисциплины «Теория организации» подготовить выпускника, имеющего глубокие фундаментальные теоретические и практические знания, позволяющие ускорить его профессиональную адаптацию к реалиям работы современных организаций и научить оптимизировать их деятельность с учётом последних достижений и передового опыта в области управления организационными системами.

### **Задачи дисциплины:**

- дать целостное, законченное представление о видах, свойствах и методах управления организационными системами;
- познакомить студентов с развитием теории организации, ее местом в ряду теорий управления организационными системами, видами организационных структур и их особенностями, фундаментальными свойствами организации, как системы, и способами учета и использования этих свойств в процессе функционирования организации;
- дать представление о новых подходах к управлению – «умном управлении», цифровой экономике, и методах их внедрения на практике;
- дать представление о конструировании механизмов управления, их преимуществах по сравнению с классическими методами принятия решения, научить использовать механизмы управления при разработке системы управления организацией;
- подготовить специалистов-профессионалов, свободно и легко ориентирующихся в современном мире, способных на основе полученных знаний творчески, оперативно, обоснованно и с максимальной эффективностью принимать решения по вопросам дальнейшего развития современных предприятий, разрабатывать и реализовывать на практике стратегические и текущие планы, увязывать их с основными управленческими процессами внутри организации, осуществлять постоянный мониторинг за изменениями, происходящими в её внутренней и внешней средах, и в соответствии с ними вносить необходимые коррективы в комплекс мероприятий по реализации стратегий.

## 1.2 *Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:*

Код компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-2.1	Знать и критически оценивать основные теории мотивации, лидерства и власти.	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Основные законы и принципы теории организации;</li> <li>- Эволюцию теории организации и ее место в ряду теорий организационного управления;</li> <li>- Основы методологии</li> </ul>

		<p>организационного управления;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Основные организационные структуры, их плюсы, минусы и особенности функционирования.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализировать организационные системы с точки зрения теории организации;</li> <li>- Осуществлять мониторинг изменений, происходящими во внутренней и внешней средах организации для принятия своевременных мер.</li> <li>- Прогнозировать реакцию организационной системы на внешние или внутренние воздействия.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Культурой организационного управления;</li> <li>- Методами и инструментами анализа организации и оптимизации ее функционирования;</li> <li>- Комплексными технологиями управления организацией и повышения ее эффективности.</li> </ul>
ПК-2.2	Демонстрировать способность использовать в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач.	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Основные теории мотивации, лидерства и власти;</li> <li>- Методы решения стратегических и оперативных управленческих задач;</li> <li>- Процессы групповой динамики и принципы формирования команды.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Решать стратегические и оперативные управленческие задачи;</li> <li>- Организовывать групповую работу.</li> <li>- Проводить аудит человеческих ресурсов.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Навыками использования</li> </ul>

		основных теорий мотивации; - Методами диагностики организационной культуры.
--	--	---

### **1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Теория организации» относится к базовой части блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик:

- Теория управления;
- Психология;
- Математика.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик:

- Управленческий консалтинг.
- Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.
- Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.
- Преддипломная практика.
- Итоговая государственная аттестация.

## **2 СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **2.1 Структура дисциплины для очной формы обучения**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 114 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 42 ч., самостоятельная работа обучающихся 54 ч., формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации (экзамен) – 18 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная					Самостоятельная работа	
			Лекции	Семинар	Практические	Лабораторные	Промежуточная аттестация		
1	Введение. Зачем нужна теория организации и как управлять организа- ционными системами. Теория активных систем (ТАС).	3	2	2				4	Входной тест
2	Развитие теории организации – миро-вая история; XX век; современное состоя-ние. Место теории организации в ряду современных теорий управления орг. системами.	3	2	2				5	Оценка выступлений
3	Организация как система. Свойства организации. Организационные структуры – их виды, развитие, перспективы.	3	2	2				4	Оценка выступлений
4	Системы управления (У). Задачи и функции У. Постановка и решение задач У. Типы, методы формы У. Циклические модели функционирования орг. систем.	3	2	2				5	Оценка выступлений
5	Эффективность У. У организационным по- ведением. Мат. моде- лирование. Модель Центра и Агента. Типовое описание механизма У.	3	2	2				6	Тест

6	Разработка стратегии развития организации. Примеры. Разбор методики. Пояснения по выполнению самостоятельной работы.	3	2	2				6	Оценка выступлений
7	Анализ и синтез механизмов управления (МУ). Примеры МУ. Краткое описание базовых МУ.	3	2	2				6	Оценка выступлений
8	Разбор примеров и принципов действия механизмов планирования и механизмов организации.	3	2	2				6	Тест
9	Разбор примеров и принципов действия механизмов стимулирования и механизмов контроля.	3	2	2			9	6	Оценка выступлений
10	Принцип конструирования комплексных МУ. Примеры комплексных МУ. Заключение. Роль и перспективы внедрения умных механизмов.	3	2	2			9	6	Оценка выступлений
	Экзамен	3					9	18	Презентация стратегий развития организации.
	ИТОГО		20	22			9	18	54

### Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 114 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 24 ч., самостоятельная работа обучающихся 72 ч., контроль – 18ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная					Самостоятельная работа	
			Лекции	Семинар	Практические	Лабораторные	Промежуточная аттестация		
1	Введение. Зачем нужна теория организации и как управлять организа-	4	1					4	Входной тест



	ционными системами. Теория активных систем (ТАС).								
2	Развитие теории организации – мировая история; XX век; современное состояние. Место теории организации в ряду современных теорий управления орг. системами.	4	1					6	Оценка выступлений
3	Организация как система. Свойства организации. Организационные структуры – их виды, развитие, перспективы.	4	1					6	Оценка выступлений
4	Системы управления (У). Задачи и функции У. Постановка и решение задач У. Типы, методы формы У. Циклические модели функционирования орг. систем.	4	1	2				6	Оценка выступлений
5	Эффективность У. У организационным поведением. Мат. моделирование. Модель Центра и Агента. Типовое описание механизма У.	4	1	2				12	Тест
6	Разработка стратегии развития организации. Примеры. Разбор методики. Пояснения по выполнению самостоятельной работы.	4	2	2				8	Оценка выступлений
7	Анализ и синтез механизмов управления (МУ). Примеры МУ. Краткое описание базовых МУ.	4	2					6	Оценка выступлений
8	Разбор примеров и принципов действия механизмов планирования и механизмов организации.	4	1	2				12	Тест
9	Разбор примеров и принципов действия механизмов стимулирования и механизмов контроля.	4		2				6	Оценка выступлений
10	Принцип конструирования комплексных МУ. Примеры комплексных МУ. Заклю-	4	2	2				6	Оценка выступлений

	<i>ние. Роль и перспективы внедрения умных механизмов.</i>								
	<i>Экзамен</i>	4					18		Презентация стратегий развития организации.
	<i>ИТОГО</i>		12	12			18	72	

### **3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### ***Тема 1. Введение. Зачем нужна теория организации и как управлять организационными системами. Теория активных систем (ТАС).***

Что такое организация и как часто мы с ними встречаемся. Чем организация отличается от группы или коллектива. Что такое управление. Управление с точки зрения кибернетики. Простейший контур управления. Что мы знаем о талантливых руководителях. В чем плюсы и минусы механизма управления по сравнению с классическими методами принятия решения. Почему машина не может руководить? Почему нам просто управлять машиной и сложно – человеком? Что такое активная система? В чем заключаются принципы активности? Создание и развитие Теории активных систем. Что такое неманипулируемые механизмы (механизмы честной игры)? Что такое согласованные механизмы? Что такое правильные механизмы? Примеры механизмов. Основные принципы и перспективы внедрения механизмов в систему управления организацией.

#### ***Тема 2. Развитие теории организации – мировая история; XX век; современное состояние. Место теории организации в ряду современных теорий управления орг. системами.***

С какого времени мы можем проследить развитие идей теории организации? Древние государства как первые организации. Идеи Конфуция, Платона, Аристотеля, Макиавелли и т.д. Почему XX век приводит к новому витку в развитии организационных теорий и теорий управления. Богданов и его тектология. 4 этапа развития организации в XX веке. Первый этап – 1900-1930 гг. Эра "закрытых систем и рационального индивида". Главные представители теории организации – Фредерик Тейлор, Макс Вебер, Анри Файоль. Разработанный ими подход ориентирован на организационные и технические усовершенствования системы путем повышения эффективности внутренних функций организации. Второй этап, 1930 - 1960 гг., эра "закрытых систем и социального индивида". Основными представителями - Энтон Мэйо, Дуглас Макгрегор, Честер Барнард. Разрабатывали вопросы управления закрытыми системами, опираясь на внутренние отношения и неэкономическую мотивацию работников. Третий этап – 1960-1975 гг.. Период "открытых систем и рационального индивида". Основной вклад в развитие теории организации в этот период внесли Альфред Чандлер, Поль Лоуренс, Джей Лорш. Четвертый этап начинается около 1975 г., это период "открытых систем и социального индивида". На данном этапе происходит возвращение к "социальному мышлению", но уже в рамках открытых систем. Лидер – Джеймс Марч. Современные подходы к теории организации: ситуационный подход к рассмотрению проблем организации, естественный подход, подход организационного научения.

**Тема 3. Организация как система. Свойства организации. Организационные структуры – их виды, развитие, перспективы.**

Что такое система (определения). Какие бывают системы? Технические, биологические, социальные. Искусственные и естественные. Открытые и закрытые. Детерминированные и стохастические. Мягкие и жесткие. Простые и сложные. Активные и пассивные. Свойства системы:

- Множество составляющих ее элементов;
- Единство главной цели для всех элементов;
- Наличие связей между ними;
- Наличие структуры и иерархичности;
- Относительная самостоятельность;
- Наличие управления этими элементами.

Свойства правильной системы:

- Детерминированность;
- Синергетичность;
- Полнота и непротиворечивость;
- Иерархичность.

Другие свойства системы.

Системный подход – комплексный подход – аспектный подход.

Внешняя и внутренняя среда организации.

Организационные структуры. Бюрократические: линейная, функциональная, линейно-штабная, линейно-функциональная, дивизионная. Адаптивные: проектная, матричная. Новые организационные структуры и с чем связано их появление.

**Тема 4. Системы управления. Задачи и функции управления. Постановка и решение задач управления. Типы, методы формы управления. Циклические модели функционирования организационных систем.**

Комплекс задач управления. Корреляция между различными циклами управления. Технология постановки и решения задач управления. Моделирование – анализ модели – синтез управления – Исследование устойчивости – Идентификация – Имитационное моделирование – Внедрение.

Типы управления – рефлекторное и опережающее; проектное и процессное.

Предметы и методы управления. Управление составом, структурой, институциональное, мотивационное и информационное.

Типология организационных систем. Базовая, веерная и распределенная модели.

Циклические модели функционирования организационных систем. Цикл Файоля и цикл СПРУКАР.

***Тема 5. Эффективность управления. Управление организационным поведением. Математическое моделирование. Модель Центра и Агента. Типовое описание механизма управления.***

Эффективность деятельности. Эффективность управления. Ключевые показатели эффективности - KPI. Примеры инструментов управления эффективностью – управление по целям, сбалансированная система показателей, метод ABC.

Эффективность и механизмы управления. Количественная детализация цикла СПРУКАР. Математическое моделирование и его цикличность. Оптимизация управления. Логика постановки и решения задач управления.

Модель субъекта управления (Центр). Модель объекта управления (Агент). Активный и пассивный Агент. Типовое описание механизма управления. Действие и результат деятельности Агента. Институциональное, мотивационное и информационное управление и их изображение на схеме механизма управления.

***Тема 6. Разработка стратегии развития организации. Примеры. Разбор методики. Пояснения по выполнению самостоятельной работы.***

Когда организации нужна стратегия развития. Чем похожи «непохожие» случаи – предбанкротное состояние и состояние небольшого спада успешной фирмы. Начальные условия – применение механизма выбора ассортимента. Проведение консалтинга на предприятии. Кто должен войти в команду разработки программы развития.

SWOT-анализ как отправная точка для разработки программы. «Снимок» текущего состояния. Поиск ключевых проблем и основных путей их решения на основе SWOT-анализа.

Что такое миссия предприятия и что такое видение. Зачем они нужны.

Постановка целей. Необходимые качества целей. Непротиворечивость, и так ли это очевидно, как кажется. Нужно ли ставить достижимые цели, или они могут быть «смелыми»?

Механизм распределения финансирования между несколькими направлениями – механизм согласия. Что такое «базовое направление» и как его выбрать.

Достижение целей по направлениям. Выбор набора мероприятий для каждого направления. Использование механизма «затраты-эффект» для выбора набора наиболее эффективных мероприятий и их последовательности.

Проверка качества предложенной программы с помощью кредитной политики.

***Тема 7. Анализ и синтез механизмов управления (МУ). Примеры МУ. Краткое описание базовых МУ.***

Примеры анализа и синтеза механизмов управления: дуополия Курно, согласование интересов, согласованное планирование, найм на работу. Краткое описание базовых механизмов управления и их классификации. Принцип разработки механизма управления: 1) механизм должен быть математически грамотен и корректен (с точки зрения разработчика); 2) механизм должен быть легко применим и понятен (с точки зрения «потребителя» - ЛПР или Центра).

**Тема 8. Разбор примеров и принципов действия механизмов планирования и механизмов организации.**

Рассматривается принцип действия механизмов планирования:

- последовательного распределения ресурсов;
- активной экспертизы;
- информационного управления в активной экспертизе;
- внутренних цен;
- различные виды конкурсных механизмов;

и механизмы организации:

- смешанного финансирования;
- противозатратный механизм (борьба с монополистом);
- метод «затраты-эффект»;
- оптимизации сетей поставок;
- выбора ассортимента.

**Тема 9. Разбор примеров и принципов действия механизмов стимулирования и механизмов контроля.**

Рассматривается принцип действия механизмов стимулирования:

- за индивидуальные результаты;
- встречных планов;
- за коллективные результаты;
- унифицированного стимулирования;
- информационного управления в задачах стимулирования;
- бригадной оплаты труда;

и механизмы оценки и контроля:

- комплексного оценивания;
- согласия;
- двухканальные механизмы;
- опережающего самоконтроля.

**Тема 10. Принцип конструирования комплексных МУ. Примеры комплексных МУ. Заключение. Роль и перспективы внедрения умных механизмов.**

Как использовать базовые механизмы? Достаточно ли одного механизмы для повышения эффективности организации?

Что такое комплексные механизмы? Технология построения комплексного механизма из базовых. Где мы уже встречались с комплексным механизмом. Рассмотрение технологии разработки стратегии развития организации с точки зрения комплексного механизма. Другие примеры комплексных механизмов:

- КМ управления в матричных структурах;
- КМ сокращения производственного цикла;
- КМ согласованного достижения цели.

Еще раз о том, что такое «умное управление» и «умные механизмы». Что необходимо сделать, чтобы умные механизмы не только разрабатывались, но и работали? Трудности и проблемы внедрения. Как их преодолеть?

#### 4 . ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

<b>№ п/п</b>	<b>Раздел</b>	<b>Виды учебных занятий</b>	<b>Образовательные технологии</b>
1	<i>Введение. Зачем нужна теория организации и как управлять организационными системами. Теория активных систем (ТАС).</i>	<i>Лекция 1</i>  <i>Семинар 1</i>	<i>Вводная лекция с использованием презентации.</i>  <i>Развернутое обсуждение вопросов лекции 1</i>
2	<i>Развитие теории организации – мировая история; XX век; современное состояние. Место теории организации в ряду современных теорий управления орг. системами.</i>	<i>Лекция 2</i>  <i>Семинар 2</i>	<i>Лекция с использованием презентации. Доклады студентов по истории развития теории организации.</i>  <i>Тест по ТАС и видам механизмов. Обсуждение направлений развития теории организации, рассмотренных на лекции.</i>
3	<i>Организация как система. Свойства организации. Организационные структуры – их виды, развитие, перспективы.</i>	<i>Лекция 3</i>  <i>Семинар 3</i>	<i>Лекция-дискуссия, лекция-обсуждение. Продолжение докладов по развитию теории организации.</i>  <i>Подробное обсуждение материалов лекции. Рассмотрение примеров организационных структур и их особенностей.</i>
4	<i>Системы управления (У). Задачи и функции У. Постановка и решение задач У. Типы, методы формы У. Циклические модели функционирования орг. систем.</i>	<i>Лекция 4</i>  <i>Семинар 4</i>	<i>Интерактивная лекция с примерами постановки и решения задач управления.</i>  <i>Тест по организационным структурам.</i>
5	<i>Эффективность У. У организационным поведением. Мат. Моделирование. Модель Центра и Агента. Типовое опи-</i>	<i>Лекция 5</i>  <i>Семинар 5</i>	<i>Лекция-презентация.</i>  <i>Тест по компонентам деятельности. Разбор примеров описания типовых механизмов и их элементов.</i>

	сание механизма У.		
6	Разработка стратегии развития организации. Примеры. Разбор методик. Пояснения по выполнению самостоятельной работы.	Лекция 6  Семинар 6	Тренинг по выполнению зачетного самостоятельного задания с разбором методов решения поставленных задач.  Консультация по выполнению самостоятельной работы. Оценка «старта».
7	Анализ и синтез механизмов управления (МУ). Примеры МУ. Краткое описание базовых МУ.	Лекция 7  Семинар 7	Лекция презентация  Разбор примеров описания типовых механизмов и их элементов.
8	Разбор примеров и принципов действия механизмов планирования и механизмов организации.	Лекция 8  Семинар 8	Лекция-презентация, лекция-дискуссия.  Решение задач по рассмотренным механизмам.
9	Разбор примеров и принципов действия механизмов стимулирования и механизмов контроля.	Лекция 9  Семинар 9	Лекция-презентация, лекция-дискуссия.  Решение задач по рассмотренным механизмам.
10	Принцип конструирования комплексных МУ. Примеры комплексных МУ. Заключение. Роль и перспективы внедрения умных механизмов.	Лекция 10  Семинар 10	Интерактивная лекция.  Тест по базовым механизмам. Защита самостоятельных работ
11	Презентация стратегий развития организации.	Семинар 11	Защита самостоятельной работы.

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

## 5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Мах. количество баллов	
	За 1 работу	Всего
Текущий контроль:		
- тест	10 баллов	40 баллов



- доклад	10 баллов	10 баллов
- участие в дискуссии на лекции	2 балла	6 баллов
- решение задач на семинаре	2 балла	4 балла
Промежуточная аттестация		
Защита проекта (программа развития)	40 баллов	40 баллов
<b>Итого за дисциплину (экзамен)</b>	<b>100 баллов</b>	

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

<b>Баллы/ Шкала ECTS</b>	<b>Оценка по дисциплине</b>	<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине</b>
100-95 / A	«отлично»	<p>Глубокое и прочное усвоение теоретического и практического материала, демонстрация знания и активности на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Изложение учебного материала логически стройное, исчерпывающее, но не перегруженное. Практика увязана с теорией. Все задания в рамках курса решаются самостоятельно и обосновано.</p> <p>Свободно ориентируется в основной литературе терминологии.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «очень высокий».</p>
94-83 / B	«отлично»	<p>Глубокое и прочное усвоение теоретического и практического материала, демонстрация знаний и активности на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Изложение учебного материала логически стройное, исчерпывающее. Практика увязана с теорией. Все задания в рамках курса решаются самостоятельно и верно.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>Свободно ориентируется в основной литературе терминологии.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68 / C	«хорошо»	<p>Обучающийся знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе и терминологии.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-55 / D	«удовлетворительно»	<p>Обучающийся знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
54-50 / E	«удовлетворительно»	<p>Обучающийся знает теоретический и практический материал на уровне немного ниже или на грани базового, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает частые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет не всеми необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточно низкий уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-20 / F	«неудовлетворительно»	<p>Обучающийся не знает теоретический и практический материал на базовом уровне, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>Обучающийся испытывает серьезные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приемами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закрепленные за дисциплиной, не сформированы.</p>
19-0 / FX	«неудовлетворительно», «не аттестовано»	<p>Обучающийся не знает теоретический и практический материал на базовом уровне, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Посещает занятия фрагментарно</p> <p>Обучающийся не может решать практические задачи профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приемами.</p> <p>Демонстрирует отсутствие знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закрепленные за дисциплиной, не сформированы..</p>

### 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине<sup>1</sup>

#### Тест 1. По ТАС и видам механизмов.

1. Что такое активная система. Приведите примеры.
2. Перечислите принципы активности.
3. Что такое неманипулируемые механизмы? Как они еще называются?
4. Что такое согласованные механизмы?
5. В чем разница между выгодным планом и планом, который выгодно выполнять?
6. Что такое правильные механизмы?

#### Тест 2. По организационным структурам.

<sup>1</sup> Приводятся примеры оценочных средств в соответствии со структурой дисциплины и системой контроля: варианты тестов, тематика письменных работ, примеры экзаменационных билетов, типовые задачи, кейсы и т.п. Оценочными средствами должны быть обеспечены все формы текущего контроля и промежуточной аттестации. Они должны быть ориентированы не только на проверку сформированности знаний, но также умений и владений.

1. Организационная структура (ОС), в которой имеется несколько крупных, независимых направлений развития.
2. ОС, при которой вся власть сосредоточена в руках одного руководителя.
3. ОС, наиболее приспособленная к проектному управлению.
4. ОС, при которой большая доля власти находится в руках компетентных специалистов.
5. ОС, которая изначально создается как временная.
6. Наиболее распространенная на данный момент ОС.
7. ОС, в рамках которой при руководителе создается сильная команда специалистов.
8. Современная тенденция, повлиявшая на образование новых типов ОС. Приведите их примеры.

### ***Тест 3. По компонентам деятельности.***

1. Приведите принципиальную схему любой деятельности.
2. Какой элемент показывает «направление движения», какой – «конечную точку», а какой – «маршрут»?
3. Элемент, проблемы с которым могут повлиять на изменение всей цепочки, с самого начала.
4. Какой шаг следует за достижением результата.
5. Какие бывают критерии?

### ***Тест 4. По базовым механизмам.***

1. Опишите основной принцип эффективного распределения ограниченного ресурса.
2. Какие бывают приоритеты?
3. Что такое двухканальные механизмы?
4. Для чего используется и на чем основан механизм согласия.
5. Какие бывают конкурсы?
6. Перечислите виды механизмов стимулирования.
7. Приведите примеры механизма честной игры, согласованного механизма, правильного механизма.

### ***Примеры задач, решаемых на семинарах.***

Привести или решить пример, иллюстрирующий действие механизма:

1. последовательного распределения ресурсов;
2. активной экспертизы;
3. информационного управления в активной экспертизе;
4. внутренних цен;
5. конкурсных механизмов;
6. смешанного финансирования;
7. противозатратный механизм (борьба с монополистом);

8. оптимизации сетей поставок;
9. встречных планов;
10. информационного управления в задачах стимулирования;
11. бригадной оплаты труда;
12. комплексного оценивания;
13. опережающего самоконтроля.

Сконструировать комплексный механизм (КМ) из базовых, используя как пример рассмотренные варианты:

1. КМ разработки программы развития;
2. КМ управления в матричных структурах;
3. КМ сокращения производственного цикла;
4. КМ согласованного достижения цели.

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Список источников и литературы<sup>2</sup>**

#### ***Литература***

##### ***Основная***

1. Теория управления организационными системами [Электронный ресурс]. – М. [ИПУ РАН](http://www.mtas.ru/about/) © 2007. - Режим доступа: [http:// www.url: mtas.ru/about/](http://www.url:mtas.ru/about/) - 18.09.2018.
2. Бурков В.Н., Буркова И.В. и др. Механизмы управления: Мультифункциональное учебное пособие [Электронный ресурс] // Под ред. Д.А. Новикова. – М.: УРСС, 2011.. Режим доступа: [www.url: http://www.mtas.ru/about/smartman/mechanism/](http://www.url:http://www.mtas.ru/about/smartman/mechanism/). - 18.09.2018.
3. Михненко, П. А. Теория организации [Электронный ресурс] : учебник / П. А. Михненко. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-4257-0111-4.

##### ***Дополнительная***

4. Мардас, А. Н. Основы менеджмента. Практический курс : учебное пособие для академического бакалавриата / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 175 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07558-8. — То же [Электронный ресурс]. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/9EE8466E-80B1-4460-92D2-EFD19DF22F7A/osnovy-menedzhmenta-prakticheskiy-kurs#page/1>.
5. Попова, Е. П. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-

---

<sup>2</sup> Рекомендуется включать в списки не более 15 печатных изданий.

- 5-534-00766-4. - То же [Электронный ресурс]. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/431B8FE5-0C37-4AE0-89DD-D8F221A51702/teoriya-organizacii#page/1>.
6. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 156 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-01187-6. - То же [Электронный ресурс]. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/649FC5B3-BF6A-4198-8504-8A3F18196C01/teoriya-organizacii#page/1>

## 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### Перечень баз данных (БД), информационно-справочные и поисковые систем (ИСС) (2021 год)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2021 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2021 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

## 7.. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины *необходимо*:

- Для лекций демонстрационное оборудование (проектор), подключённое к персональному компьютеру, которое обеспечит
  - проведение лекций на основе презентации по теме;
  - возможность демонстрации интернет-ресурсов;
- Для практических занятий – компьютерный класс с доской и проекционным оборудованием (ПО – MS Office), который обеспечит:
  - демонстрацию начальных данных и справочной информации;
  - использование компьютерных технологий обработки информации;
  - возможность создания и демонстрации презентаций по проекту.

## Перечень ПО

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное

--	--	--	--

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого от студента требуется представить заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) и личное заявление (заявление законного представителя).

В заключении ПМПК должно быть прописано:

- рекомендуемая учебная нагрузка на обучающегося (количество дней в неделю, часов в день);
- оборудование технических условий (при необходимости);
- сопровождение и (или) присутствие родителей (законных представителей) во время учебного процесса (при необходимости);
- организация психолого-педагогического сопровождение обучающегося с указанием специалистов и допустимой нагрузки (количества часов в неделю).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при необходимости могут быть созданы фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

Форма проведения текущей и итоговой аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно (на бумаге, на компьютере), в форме тестирования и т.п.). При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

Защита проекта по формированию программы развития предприятия, подготовленного в виде доклада с презентацией в формате PowerPoint является квалификационной работой студента и подводит итоги теоретической и практической подготовки студента по изучаемой дисциплине. При подготовке проекта студент должен показать свои способности и возможности по решению реальных проблем, используя полученные в процессе обучения знания. Методические указания позволяют обеспечить единство требований, предъявляемых к содержанию, качеству и оформлению письменных работ.



При выполнении проекта используются все знания, полученные студентами в ходе освоения курса; закрепляются навыки оформления результатов работы; выявляются умения четко формулировать, и аргументировано обосновывать предложения и рекомендации по снижению рисков на выбранном предприятии.

Выполнение работы предполагает консультационную помощь со стороны преподавателя. В ходе выполнения работы студент должен показать, в какой мере он овладел теоретическими знаниями и практическими навыками, в какой степени научился ставить задачи, делать выводы и обобщать полученные результаты.

Подготовка письменной работы имеет целью:

- закрепление навыков полученные в ходе курса;
- практическое овладение методиками, изученными на лекциях и семинарах;
- применение знаний при решении конкретных задач управленческой деятельности;
- выяснение подготовленности студента к самостоятельному решению проблем, связанных с предметом «Теория организации».

*Общие требования.*

Для успешного и качественного выполнения проекта студенту необходимо:

- иметь знания по изучаемой дисциплине в объеме программы РГГУ;
- владеть методами, изученными в ходе курса;
- уметь использовать современные средства вычислительной техники, в первую очередь персональные компьютеры в процессе выполнения, оформления и проведения презентации работы;
- свободно ориентироваться при подборе различных источников информации и уметь работать со специальной литературой;
- уметь логично, грамотно и научно обоснованно формулировать теоретические и практические рекомендации, результаты анализа;
- квалифицированно оформлять графический материал, иллюстрирующий содержание работы.

Являясь законченным самостоятельным проектом студента, письменная работа должна отвечать следующим требованиям.

1. Описание исходных данных (информации о выбранном предприятии) в необходимом и достаточном объеме для проведения дальнейшей работы.
2. Использование в проекте технологий, методов и алгоритмов, изученных в ходе рассматриваемого курса.
3. Логичность, обоснованность и практическая применимость предлагаемых в проекте рекомендаций и мероприятий по повышению эффективности организации.

Студент выполняет проект, используя как основу данные предприятия или фирмы, которые выбирает сам, после чего согласовывает свой выбор с преподавателем. Одним из обязательных критериев выбора является доступность необходимой и достаточной информации по выбранному объекту для разработки программы развития.

### *Требования к содержанию и структуре текста*

Проект по формированию программы снижения рисков является строго структурированным и состоит из следующих частей:

- Титульный слайд, содержащий полную информацию о названии работы (проекта) подразделения, где она выполнена, номере группы и ФИО обучающегося;
- Слайд, содержащий информацию о выбранном объекте и начальные условия, обосновывающие необходимость разработки программы развития;
- Слайды, содержащие анализ, оценку постановку целей и распределение ресурсов для выбранной задачи;
- Список мероприятий, предлагаемых для программы развития с расчетом их эффективности;
- Программу развития на основе предложенного списка мероприятий с обоснованием ее оптимальности.
- Заключение, содержащее рекомендации по практическому внедрению предложенной программы развития на предприятии;
- Презентация по проекту делается в программе PowerPoint. Используется для доклада по проекту.

### **9.1. Планы семинарских занятий**

№	Тема (2 часа)	Вопросы для обсуждения, задания, литература
1	Зачем нужна теория организации и как управлять организационными системами. Теория активных систем (ТАС).	1. Что такое организация. Отличие организации от группы, коллектива, команды. 2. Что такое механизмы управления. Отличие управления человеком от управления механизмом. 3. Основные принципы Теории активных систем. Что такое активная система. Принципы активности. 4. Механизмы честной игры. 5. Согласованные механизмы. 6. Правильные механизмы. 7. Разбор механизма распределения корпоративного заказа и технологии его применения.
2	Развитие теории организации – мировая история; XX век; современное состояние. Место теории организации в ряду современных теорий управления орг. системами.	1. Тест по ТАС и видам механизмов (см. <i>Тест 1</i> ) 2. Доклады по развитию управленческой мысли в мировой истории с древних времен до XIX века. 3. Доклады о 4-х этапах развития теории организации (ТО) – XX век. О современных тенденциях в развитии ТО. 4. Обсуждение современных близких направлений в области управления организационными системами.
3	Организация как система. Свойства организации. Организационные	1. Что такое система. 2. Какие бывают системы? 3. Свойства системы. Свойства правильной системы. Другие свойства системы. Подходы к изучению систем.

	структуры – их виды, развитие, перспективы.	<p>4. Организация как система. Свойства организации.</p> <p>5. Организационная структура организации.</p> <p>6. Бюрократические организационные структуры.</p> <p>7. Адаптивные: организационные структуры.</p> <p>8. Новые организационные структуры и с чем связано их появление.</p> <p>9. Разбор примеров и моделирование орг. структур.</p>
4	Системы управления (У). Задачи и функции У. Постановка и решение задач У. Типы, методы формы У. Циклические модели функционирования орг. систем.	<p>1. Тест по организационным структурам. (см. Тест 2).</p> <p>2. Технология постановки и решения задач управления.</p> <p>3. Типы управления.</p> <p>4. Методы управления.</p> <p>5. Типология организационных систем.</p> <p>6. Циклические модели функционирования организационных систем.</p> <p>7. Цикл Файоля</p> <p>8. Цикл СПРУКАР.</p>
5	Эффективность У. У организационным поведением. Мат. Моделирование. Модель Центра и Агента. Типовое описание механизма У.	<p>1. Тест по компонентам деятельности (см. Тест 3).</p> <p>2. Эффективность деятельности.</p> <p>3. Эффективность управления.</p> <p>4. Математическое моделирование и его цикличность.</p> <p>5. Оптимизация управления. Логика постановки и решения задач управления.</p> <p>6. Модель субъекта управления (Центр).</p> <p>7. Модель объекта управления (Агент). Активный и пассивный Агент.</p> <p>8. Типовое описание механизма управления. Условные обозначения на схеме механизма управления.</p>
6	Разработка стратегии развития организации. Примеры. Разбор методики. Пояснения по выполнению самостоятельной работы.	<p>1. Когда организации нужна стратегия развития.</p> <p>2. Начальные условия – применение механизма выбора ассортимента. <b>Решение задач</b> на применение механизма выбора ассортимента.</p> <p>3. Кто является основой команды разработки программы развития.</p> <p>4. SWOT-анализ как «снимок» текущего состояния.</p> <p>5. Ключевых проблемы и основные пути их решения.</p> <p>6. Что такое миссия предприятия и что такое видение. Зачем они нужны.</p> <p>7. Постановка целей.</p> <p>8. Механизм согласия. Что такое «базовое направление» и как его выбрать. <b>Решение задач</b> на применение механизма согласия.</p> <p>9. Метод «затраты-эффект» для выбора набора наиболее эффективных мероприятий и их последовательности. <b>Решение задач</b> на применение метода «затраты-эффект».</p> <p>10. Проверка качества предложенной программы с помощью кредитной политики.</p>
7	Анализ и синтез	1. Разбор примеров описания типовых механизмов и их

	механизмов управления (МУ). Примеры МУ. Краткое описание базовых МУ.	элементов. 2. Примеры анализа и синтеза механизмов управления: а. Дуополия Курно б. Согласование интересов с. Согласованное планирование д. Найм на работу. 3. Принцип разработки механизма управления: а. механизм должен быть математически грамотен и корректен (с точки зрения разработчика); б. механизм должен быть легко применим и понятен (с точки зрения «потребителя» - ЛПР или Центра).
8	Разбор примеров и принципов действия механизмов планирования и механизмов организации.	<b>Решение задач</b> по механизмам управления: 1. последовательного распределения ресурсов; 2. активной экспертизы; 3. информационного управления в активной экспертизе; 4. внутренних цен; 5. различные виды конкурсных механизмов; 6. смешанного финансирования; 7. противозатратный механизм (борьба с монополистом); 8. метод «затраты-эффект»; 9. оптимизации сетей поставок; 10. выбора ассортимента.
9	Разбор примеров и принципов действия механизмов стимулирования и механизмов контроля.	<b>Решение задач</b> по механизмам управления: 1. за индивидуальные результаты; 2. встречных планов; 3. за коллективные результаты; 4. унифицированного стимулирования; 5. информационного управления в задачах стимулирования; 6. бригадной оплаты труда; 7. комплексного оценивания; 8. согласия; 9. двухканальные механизмы; 10. опережающего самоконтроля.
10	Принцип конструирования комплексных МУ. Примеры комплексных МУ.	1. Тест по базовым механизмам (см. Тест 4). 2. Что такое комплексные механизмы? 3. Технология построения комплексного механизма из базовых. 4. Рассмотрение технологии разработки стратегии развития организации с точки зрения комплексного механизма. 5. Другие примеры комплексных механизмов: 5.1. КМ управления в матричных структурах; 5.2. КМ сокращения производственного цикла; 5.3. КМ согласованного достижения цели.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Дисциплина «Теория организации» реализуется на Факультете Управления кафедрой Организационного развития.

Дисциплина «Теория организации» является частью базового цикла дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

**Целью** дисциплины «Теория организации» является подготовка выпускника, имеющего глубокие фундаментальные теоретические и практические знания, позволяющие ускорить его профессиональную адаптацию к реалиям работы современных организаций и научить оптимизировать их деятельность с учётом последних достижений и передового опыта в области управления организационными системами.

#### ***Задачи дисциплины:***

- дать целостное, законченное представление о видах, свойствах и методах управления организационными системами;
- познакомить студентов с развитием теории организации, ее местом в ряду теорий управления организационными системами, видами организационных структур и их особенностями, фундаментальными свойствами организации, как системы, и способами учета и использования этих свойств в процессе функционирования организации;
- дать представление о новых подходах к управлению – «умном управлении», цифровой экономике, и методах их внедрения на практике;
- дать представление о конструировании механизмов управления, их преимуществах по сравнению с классическими методами принятия решения, научить использовать механизмы управления при разработке системы управления организацией;
- подготовить специалистов-профессионалов, свободно и легко ориентирующихся в современном мире, способных на основе полученных знаний творчески, оперативно, обоснованно и с максимальной эффективностью принимать решения по вопросам дальнейшего развития современных предприятий, разрабатывать и реализовывать на практике стратегические и текущие планы, увязывать их с основными управленческими процессами внутри организации, осуществлять постоянный мониторинг за изменениями, происходящими в её внутренней и внешней средах, и в соответствии с ними вносить необходимые коррективы в комплекс мероприятий по реализации стратегий.

Дисциплина «Теория организации» направлена на формирование компетенций:

ПК-2.1 - Знать и критически оценивать основные теории мотивации, лидерства и власти.

ПК-2.2 - Демонстрировать способность использовать в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### ***Знать:***

- Основные законы и принципы теории организации;

- Эволюцию теории организации и ее место в ряду теорий организационного управления;
- Основы методологии организационного управления;
- Основные организационные структуры, их плюсы, минусы и особенности функционирования;
- Основные теории мотивации, лидерства и власти;
- Методы решения стратегических и оперативных управленческих задач;
- Процессы групповой динамики и принципы формирования команды.

**Уметь:**

- Анализировать организационные системы с точки зрения теории организации;
- Осуществлять мониторинг изменений, происходящими во внутренней и внешней средах организации для принятия своевременных мер.
- Прогнозировать реакцию организационной системы на внешние или внутренние воздействия;
- Решать стратегические и оперативные управленческие задачи;
- Организовывать групповую работу;
- Проводить аудит человеческих ресурсов.

**Владеть:**

- Культурой организационного управления;
- Методами и инструментами анализа организации и оптимизации ее функционирования;
- Комплексными технологиями управления организацией и повышения ее эффективности;
- Навыками использования основных теорий мотивации;
- Методами диагностики организационной культуры.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины «Теория организации» составляет 3 зачетных единиц, 114 часов.