

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «08» мая 2020 г. № 266-1

Б1.Б.11.02 Теория организации **рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.02 Менеджмент
Профиль подготовки – Логистика и управление цепями поставок
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – очная
Нормативный срок обучения – 4 года
Кафедра-разработчик программы – Менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 4 Формы промежуточной аттестации в семестрах:
Часов по учебному плану – 144 Экзамен, 2

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	2	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	54	54
– лекции	18	18
– практические (семинарские)	36	36
Самостоятельная работа	54	54
Экзамен	36	36
Итого	144	144

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИРГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИРГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016 г. № 7, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Логистика и управление цепями поставок», утвержденного Учёным советом ИрГУПС от «30» апреля 2020г. протокол № 10.

Программу составил:

старший преподаватель, А.О. Безматерных

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Менеджмент».

Протокол от «16» марта 2020 г. № 9

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент

О.А. Фрейдман

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	ознакомление студентов с теорией организации как одной из фундаментальных теоретико-методологических основ для изучения прикладных управленческих дисциплин
2	выработка навыков применения законов теории организации и принципов формирования структур в процессе рационализации организационных систем
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	глубокое усвоение общего понятия организации в его взаимосвязи и соотношении с понятиями порядка, системы, структуры и т. п.
2	изучение теории жизненного цикла
3	изучение законов и принципов построения и эффективного функционирования организаций
4	освоение практических навыков стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
<p>Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности 	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
<p>Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологи профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли 	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Изучение дисциплины «Теория организации» основано на знаниях экономических дисциплин общепрофессионального цикла и требует знания основ экономической науки и теории управления организацией
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.Б.11.03 Организационное поведение
2	Б1.Б.16 Управление проектами
3	Б1.В.02 Стратегический менеджмент
4	Б1.В.03 Основы менеджмента
5	Б1.В.10 Производственный менеджмент
6	Б3.Б.02 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	основные типы организационных структур
Уметь	диагностировать тип организационной структуры
Владеть	методами анализа организационных структур

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	основные способы проектирования организационных структур
Уметь	планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
Владеть	навыками формирования и разработки организационных структур

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	методы конструирования новых знаний на межпредметном уровне
Уметь	участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций
Владеть	навыками разработки и совершенствования организационных структур

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	основные параметры организации как системы и объекта управления
2	этапы жизненного цикла организаций
3	основные законы организаций и их влияние на деятельность организаций
4	типы организационных структур, их основные параметры
5	методы проектирования организационных структур
Уметь	
1	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию
2	анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию
3	определять стадию жизненного цикла организации и специфику методов управления организационным развитием
Владеть	
1	методами проектирования организационных структур
2	навыками применения инструментария анализа организационной среды
3	методами моделирования управленческих ситуаций

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Се-местр	Ча-сы	Код ком-петенции	Учебная литерату-ра, ресурсы сети «Интернет»
1	Раздел 1. Введение в теорию организации				
1.1	Теория организации и ее место в системе научных знаний /Лек/	2	2	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Э1, Э2
1.2	Теория организации и ее место в системе научных знаний /Пр/	2	4	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Э1, Э2
1.3	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	2	6	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Э1, Э2
1.4	Организация как система /Лек/	2	4	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Э1, Э2
1.5	Организация как система /Пр/	2	6	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Э1, Э2
1.6	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	2	6	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л3.2, Э1, Э2
1.7	Жизненный цикл организации /Лек/	2	2	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2,

					ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
1.8	Жизненный цикл организации /Пр/	2	6	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
1.9	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	2	6	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
1.10	Организация и управление /Лек/	2	2	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
	Организация и управление /Пр/	2	2	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
1.11	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	2	6	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
2	Раздел 2. Законы организации				
2.1	Законы организации: общая характеристика /Лек/	2	2	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
2.2	Законы организации: общая характеристика /Пр/	2	4	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
2.3	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	2	6	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
2.4	Законы организации первого порядка /Лек/	2	2	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
2.5	Законы организации первого порядка /Пр/	2	4	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
2.6	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	2	6	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
2.7	Механизм действия законов организации второго порядка /Лек/	2	2	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
2.8	Механизм действия законов организации второго порядка /Пр/	2	4	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
2.9	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	2	6	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
2.10	Принципы организации /Лек/	2	2	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
2.11	Принципы организации /Пр/	2	4	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
2.12	Изучение литературных источников. Подготовка к практическому занятию /Ср/	2	12	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2
	Форма промежуточной аттестации - экзамен	2	36	ОПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, ЛЗ.1, ЛЗ.2, Э1, Э2

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

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

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% он-
--	---------------------	----------	---------------------------	---------------------------------------

				лайн
Л1.1	Ясков Е.Ф.	Теория организации: учебное пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436866&sr=1	Юнити-Дана, 2015	100% онлайн
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Демчук О. Н.	Демчук, О. Н. Теория организации: учебное пособие [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=54544	Москва : ФЛИНТА, 2017	100% онлайн
Л2.2	Кузнецов Ю.В., Мелякова Е.В.	Теория организации: учебник для бакалавров	М.: Юрайт, 2013	140
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Безматерных А.О.	Методические указания к семинарским занятиям для студентов очной формы обучения направления подготовки 38.03.02 Менеджмент	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Безматерных А.О.	Методические указания для самостоятельной работы обучающихся очной формы обучения направления 38.03.02 Менеджмент	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	Федеральный портал Российское образование http://www.edu.ru/			
Э.2	Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru/			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/ ; Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/ ; Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
	Не предусмотрен			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.1.1	Консультант Плюс http://www.consultant.ru			

**7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ,
НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д.15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

**8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ
ДИСЦИПЛИНЫ**

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические (семинарские) занятия	Форма учебно-практических занятий, при которой обучающиеся обсуждают сообщения, доклады и рефераты, выполненные ими по результатам учебных или научных исследований под руководством преподавателя. Преподаватель в этом случае является координатором обсуждений темы семинара, подготовка к которому является обязательной.
Самостоятельная работа	Цели внеаудиторной самостоятельной работы: – стимулирование познавательного интереса; – закрепление и углубление полученных знаний и навыков; – развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; – подготовка к предстоящим занятиям; – формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; – формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие: – работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); – чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); – конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); – ответы на контрольные вопросы; – подготовка к практической работе; – участие в выставках, семинарах, конференциях, форумах и пр.; – тестирование.

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.11.02 «Теория организации»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.11.02 «Теория организации»

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

Дисциплина «Теория организации» участвует в формировании компетенций:

ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-3

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Б1.Б.11.02 Теория организации	2	1
		Б1.Б.11.03 Организационное поведение	3	2
		Б1.В.03 Основы менеджмента	3	2
		Б1.В.10 Производственный менеджмент	5	3
		Б1.Б.16 Управление проектами	6	4
		Б1.В.02 Стратегический менеджмент	7	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6

Таблица соответствия уровней освоения компетенций планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и	Раздел 1. Введение в теорию организации Раздел 2. Законы организации	Минимальный уровень	Знать: основные типы организационных структур
				Уметь: диагностировать тип организационной структуры
				Владеть: методами анализа организационных структур
			Базовый уровень	Знать: основные способы проектирования организационных структур
				Уметь: планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
				Владеть: навыками формирования и разработки организационных структур

	делегируют полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		Высокий уровень	Знать: методы конструирования новых знаний на межпредметном уровне Уметь: участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций Владеть: навыками разработки и совершенствования организационных структур
--	---	--	-----------------	---

Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
2 семестр					
1	1-2	Текущий контроль	Теория организации и ее место в системе научных знаний	ОПК-3	Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно)
2	3-4	Текущий контроль	Организация как система	ОПК-3	Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	Жизненный цикл организации	ОПК-3	Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно)
4	7-8	Текущий контроль	Организация и управление	ОПК-3	Собеседование (устно)
5	9-10	Текущий контроль	Законы организации: общая характеристика	ОПК-3	Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
6	11-12	Текущий контроль	Законы организации первого порядка	ОПК-3	Собеседование (устно)
7	13-14	Текущий контроль	Механизм действия законов организации второго порядка	ОПК-3	Собеседование (устно)
8	15-18	Текущий контроль	Принципы организации	ОПК-3	Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно)
11		Форма промежуточной аттестации - экзамен	Раздел 1. Введение в теорию организации Раздел 2. Законы организации	ОПК-3	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений, обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений, обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
Форма промежуточная аттестация			
4	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности, обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями	Базовый

	выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Критерии и шкала оценивания промежуточной аттестации в форме экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Разноуровневые задания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию,

	выполнены
«хорошо»	Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«удовлетворительно»	Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены
«неудовлетворительно»	Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа. Не было попытки решить задачу

Тестирование

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Перечень вопросов для собеседования

Варианты вопросов для собеседования выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов вопросов для вопросов для собеседования, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта вопросов для собеседования по теме «Теория организации и ее место в системе научных знаний»

1. Критика концепции «организация-машина» А. Файоля.
2. Корпоративная культура современной организации: якорь или парус?
3. Человеческий капитал организации в XXI веке: роль и значение.
4. Теория и практика организации: почему такое большое расхождение?
5. Почему человечество снова находится под угрозой создания организаций машин, управляемых роботами, и к чему это может привести?

Образец типового варианта вопросов для собеседования по теме «Организация как система»

1. Решение любой организационной проблемы на конкретном примере.
2. Будущее российских организаций. По какому пути пойдём?
3. Организация моей мечты.
4. Бюрократическая модель М.Вебера: можно ли ее достичь в реальной организации?

Образец типового варианта вопросов для собеседования
по теме «Жизненный цикл организации».

1. Описание стадий жизненного цикла на примере организации, на данный момент прекратившей свое существование.
2. Философия российских организаций: сравнение с опытом Запада и Востока.
3. Существуют ли на данный момент отрасли, в которых российские организации занимают первые позиции. Почему это (не) удастся сделать?

Образец типового варианта вопросов для собеседования
по теме «Организация и управление».

1. Почему в большинстве организаций в России работает только жёсткий (авторитарный) стиль управления?
2. Особенности управления организациями в военное время: прошлое и настоящее.
3. Решение любой организационной проблемы на конкретном примере.
4. Новые тенденции в организациях: почему роботы лучше людей?
5. Почему людей никогда полностью не заменить роботами в организации?
6. Угроза для организации: почему лучше не работать вместе с родственниками и друзьями?

Образец типового варианта вопросов для собеседования
по теме «Законы организации: общая характеристика».

1. Понятие зависимости, закона и закономерности в организации.
2. Роль законов в организации.

Образец типового варианта вопросов для собеседования
по теме «Законы организации первого порядка».

1. Дайте формулировку закона синергии, назовите синергические связи и отношения.
2. Перечислите признаки достижения синергии в организации.
3. Как проявляется закон самосохранения в различных системах – социальной и биологической?

Какие параметры влияют на уровень самосохранения организации?
Образец типового варианта вопросов для собеседования
по теме «Механизм действия законов организации второго порядка».

1. Дайте определение закона информированности-упорядоченности.
2. В чем состоит связь закона информированности-упорядоченности с устойчивостью организации?
3. Дайте определение закона единства анализа и синтеза.
4. Приведите определение закона композиции и пропорциональности.

Образец типового варианта вопросов для собеседования
по теме «Принципы организации».

1. Проиллюстрируйте на конкретных примерах действие принципов структуризации.
2. Раскройте содержание принципов процессуализации. На конкретных примерах продемонстрируйте, к каким последствиям может привести их игнорирование.

3. Какова роль принципов рационализации в организации? На конкретных примерах покажите основные направления их реализации.

3.2 Перечень типовые контрольных разноуровневых заданий

Варианты типовых контрольных разноуровневых заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов контрольных разноуровневых заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме «Теория организации в системе наук».

Задание. Укажите пять наиболее употребительных значений термина «организация».

1	
2	
3	
4	
5	

Задание. Определите понятие «организация» как:

Упорядоченное состояние элементов целого	
Совокупность процессов	
Объединение людей	

Задание. Кратко раскройте конкретные методы изучения теории организации

Эмпирический метод	
Системный подход в организации	
Синергетический метод	
Метод математического моделирования	

Задание. Поясните различия в определениях:

1. Теория организации - это научная организация организаций.
2. Теория организации - это система знаний в области анализа и синтеза социальных организаций.
3. Теория организации - это наука о том, как действуют организации в сложном окружении.
4. Теория организации - это учение о закономерностях, законах и принципах построения, функционирования и развития организаций.

Задание. Поясните, в чем различие в подходах к предмету теории организации:

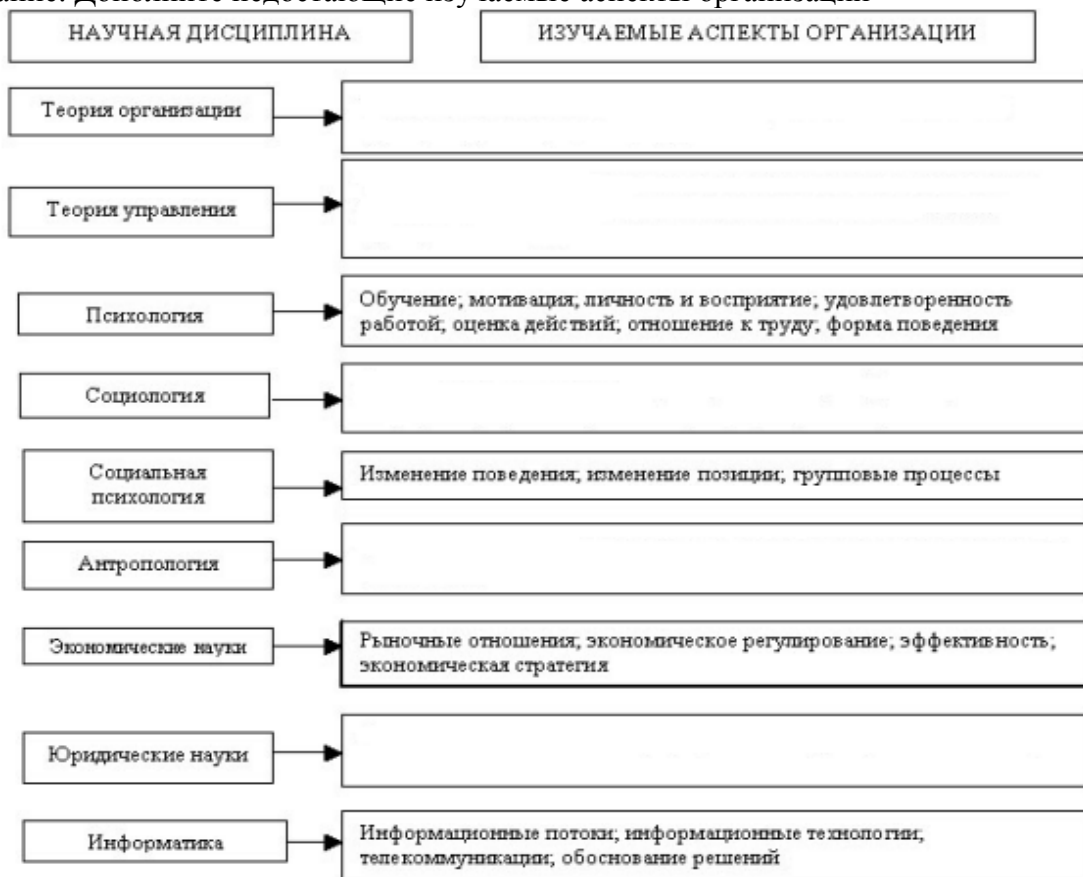
1. Предмет теории организации - изучение многообразных организационных явлений и процессов, того, что существует в организационной действительности и в каком направлении идёт развитие в организации.
2. Предмет теории организации - это система организационных концепций (теория о теориях организаций) или по Ф.А. Хайеку - мегатеория о теориях.

Задание. Определите термин «организация» с точки зрения:

1. Ф. Тейлора (Taylor F.)
2. А. Файоля (Fayol A.)

3. Г. Саймона (Simon H.)

Задание. Дополните недостающие изучаемые аспекты организации



Задание. Определите варианты трактовки организации как социальной системы:

1. По Ч. Барнарду (Barnard Ch.)
2. По Р. Дабину (Dabin R.)
3. По А. Хоули (Howley A.)

Задание. Сравнительный анализ основных зарубежных и отечественных концепций организации и отражение его результатов в виде сводной таблицы.

Параметр сравнения	Зарубежная концепция	Отечественная концепция

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме «Организация как система».

Задание. Составление таблицы реальных примеров к различным классификациям, типологиям, нормативно-правовым формам организаций.

Основание для классификации	Элементы классификации	Примеры

Задание. Заполните пустой столбец

Признак классификации систем	Наименование систем	Содержание систем
1. Степень	1.1. Изолированные	

взаимодействия системы с внешней средой	(искусственные) 1.2. Закрытые 1.3. Открытые	
2. Размер системы	2.1. Малые 2.2. Средние 2.3. Большие	
3. Виды систем	3.1. Биологические 3.2. Технические 3.3. Социально-экономические	
4. Степень свободы систем по отношению к внешней среде	4.1. Относительно самостоятельные, независимые 4.2. Несамостоятельные (подсистемы)	
5. Уровень специализации системы	5.1. Комплексные 5.2. Специализированные	

Задание. На основе исходных данных определить факторы внешней и внутренней среды, влияющие на организацию, и занести их в таблицу.

Отметьте те факторы влияния, которые особенно важны для данной организации и для данной конкретной сферы деятельности.

1. Организационная культура
2. Потребители
3. Уровень образования населения, обеспечение объектами культуры
4. Объединенный показатель качества подготовки специалистов, поступающих в организацию
5. Акционеры
6. Демократические преобразования, количество политических фракций
7. Структура организации
8. Поставщики
9. Темпы инфляции, дефицит бюджета, конкурентоспособность страны, удельный вес частной собственности, уровень развития финансовой системы страны
10. Технология
11. Удельный вес числа ученых в численности работающих страны
12. Конкуренты
13. Законодательство по налоговой системе и внешнеэкономической деятельности
14. Физико-географические условия (климатические факторы, оценка основных природных ресурсов страны и ее место в мировом сообществе, извлечение из недр природных ресурсов интенсивность по отношению к общим запасам и степень извлечения)
15. Миграция населения
16. Местные органы управления
17. Демографическая обстановка
18. Правительственные органы
19. Союзы и общества
20. Уровень компьютеризации страны
21. Экологические факторы
22. Продолжительность жизни населения.
23. Способ выполнения работы.
24. Количество забастовок с числом участников более 100 в стране
25. Прогноз изменения уровня доходов населения

26. Контакты с агентствами по оказанию маркетинговых услуг
27. Количество горячих точек в мире
28. Построение системы управления на предприятии
29. Затраты в бюджете страны на поддержание экосистемы страны
30. Удельный вес изобретений и патентов страны в фонде мирового сообщества
31. Связи с кредитно-финансовыми учреждениями
32. Показатель качества информации, поступающей на предприятие
33. Качество прокурорского надзора за соблюдением федеральных правовых актов

Факторы внутренней среды	Факторы внешней среды	
	Прямого воздействия	Косвенного воздействия

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Жизненный цикл организации».

Задание. Ознакомьтесь с приведенными ниже историями взлетов и падений известных отечественных и зарубежных компаний. Выберите одну из историй для дальнейшего анализа.

Задание. Постройте график жизненного цикла выбранной компании во временной шкале. Выделите на графике основные этапы жизненного цикла компании.

Задание. Проведите анализ основных этапов жизненного цикла компании, заполнив таблицу.

Этапы	Анализ
Наименование этапа жизненного цикла	
Продолжительность этапа	
Проблема этапа	
Действия менеджеров по решению проблем	
Причины перехода на следующий этап	

Задание. Определите, на каком этапе жизненного цикла находится компания сейчас. Предложите свои рекомендации по продлению жизненного цикла компании.

Задание. Рассмотрите свою студенческую группу как социальную организацию. Выделите основные этапы жизненного цикла этой организации. На каком этапе она находится сейчас? Можно ли сделать прогноз дальнейших этапов её жизненного цикла?

История кондитерской фабрики «Красный Октябрь»

Основатель фабрики – Фердинанд Теодор фон Эйнем, немецкий подданный, который в 1850 г. приехал в Москву в надежде начать свое дело. Вначале он занялся производством пиленого сахара, потом (1851) организовал на Арбате небольшую мастерскую по производству шоколада и конфет. В 1857 г. Эйнем встретил своего будущего компаньона Юлиуса Хойса, обладавшего незаурядным талантом бизнесмена. Вдвоем они действовали более уверенно и открыли на Театральной площади кондитерский магазин.

Накопив достаточный капитал, предприниматели выписали из Европы новейшую паровую машину и приступили к постройке фабрики на берегу Москвы-реки, на Софийской набережной. В справочнике «Фабрично-заводские предприятия Российской империи» об этом факте была сделана запись: «Эйнемъ. Товарищество паровой фабрики шоколадных конфет и чайных печений. Год основания 1867».

Компаньоны соорудили первое трехэтажное здание на Софийской набережной. Когда же производство расширилось, на Берсе-невской набережной было начато строительство более просторных зданий с многочисленными цехами и служебными помещениями, крытыми переходами из корпуса в корпус. Превосходное качество кондитерских изделий, техническая оснащённость фабрики, красочная упаковка и реклама выдвинули фабрику на одно из ведущих мест в кондитерском производстве того времени.

Постепенно Эйнем отошел от дел и Хойс сделался единоличным хозяином, однако он не изменил названия организации, резонно посчитав, что нет нужды менять уже известную торговую марку.

Трудовой день в те времена составлял 10 часов. Кондитеры, большинство из которых составляли выходцы из подмосковных деревень, жили в общежитии при фабрике, а питались в фабричной столовой. Администрация фабрики предоставляла работникам некоторые льготы: для детей-подмастерьев была открыта школа; за 25 лет безупречной службы выдавался серебряный именной знак и назначалась пенсия; была создана больничная касса, оказывавшая нуждающимся материальную помощь.

«Товарищество Эйнемъ» успешно конкурировало с другими кондитерскими магнатами – «Абрикосов и сыновья», «А Сиу и Ко»

– в первую очередь за счет очень широкого ассортимента продукции. Производились карамель, конфеты, шоколад, какао, напитки, пастила, печенье, пряники, бисквиты. После открытия филиала в Крыму (Симферополь) «Эйнемъ» начал производить глазированные шоколадом фрукты: сливу, вишню, грушу, а также мармелад.

Особое внимание уделялось звучным названиям и стильной упаковке (Хойс когда-то занимался художественной фотографией). Чего стоят такие названия, как «Ампир», «Миньон», шоколад «Боярский»,

«Золотой ярлык»! Коробки с продукцией отделялись шелком, бархатом, кожей. В качестве рекламы фирмы использовались театральные программки, наборы-сюрпризы с вложенными в коробку конфет открытками. Для фабрики писал музыку свой композитор, и покупатель вместе с карамелью или шоколадом бесплатно получал ноты «Шоколадного вальса», «Вальса Монпасье» или «Кекс-галопа».

На Всероссийской промышленно-художественной выставке в Нижнем Новгороде в 1896 г. продукция организации «Эйнемъ» получила золотую медаль. Предприятию было дано право печатать на упаковке герб России. С 1913 г. фабрика удостоилась чести стать поставщиком Двора Его Императорского Величества.

В 1900 г. на всемирной выставке в Париже за огромный ассортимент и превосходное качество шоколада фабрика «Эйнемъ» получила самую высокую награду – Гран-при.

К началу XX века «товарищество Эйнем» владело двумя фабриками в Москве, фабриками в Симферополе и Риге, многочисленными магазинами в Москве, Нижнем Новгороде.

В трудные годы Первой мировой войны фирма «Эйнемъ» занималась благотворительной деятельностью: делала денежные пожертвования, организовала лазарет для раненых солдат, отправляла на фронт вагоны с печеньем.

После Октябрьской революции, в 1918 г., фабрика была национализирована и в этом же году получила название «Государственная кондитерская фабрика № 1, бывшая Эйнемъ», а в 1922 г. переименована в «Красный Октябрь», хотя еще несколько лет после этого в скобках всегда добавлялось «Бывш. Эйнемъ»: настолько велика была популярность торговой марки и ценилось качество изделий.

Заслугой специалистов, которые пришли на фабрику в те тяжелые годы, несомненно, явилось то, что не было остановлено производство: был введен рабочий контроль, велась яростная борьба с расхитителями. Уже к 1925 г. был превзойден уровень производства 1913–1914 гг.

Именно в те годы «родились» на свет многие виды продукции, которые и сегодня составляют золотой фонд «Красного Октября»: в 1925 г. появился «Мишка косолапый», в

1927-м – «Южная ночь», в 1936-м – «Стратосфера» и «Суфле». В 1920-е гг. впервые появились «Сливочная помадка с цуккатом», «Сливочная тянучка», ирис «Кис-кис».

В лихолетье Великой Отечественной войны выпуск кондитерских изделий был практически свернут, производство переоснащено на выпуск военной продукции – концентраты каш. Для летчиков и подводников выпускался специальный шоколад «Кола», «Гвардейский». В годы войны за доблестный труд на благо победы «Красный Октябрь» семь раз удостоивался почетной награды – переходящего знамени Государственного комитета обороны. В 1946 г. почетное знамя было передано фабрике на вечное хранение.

В послевоенные годы «Красный Октябрь» развивался вместе со всей страной. Фабрика стала своего рода полигоном, на котором испытывалось все новое, что только появлялось в кондитерской отрасли. Так, были созданы первые комплексно-механизированные поточные линии по производству карамели, ириса. В 1960-е гг. на фабрике была произведена существенная модернизация, включавшая увеличение этажности существовавших зданий. В результате появились новые производственные площади, и фабрика приняла сегодняшние архитектурные очертания, которые так великолепно смотрятся с Крымского моста, украшая панораму стрелки Москвы-реки и отводного канала.

Особый подъем производства характеризуют 1990-е гг. В 1992 г. фабрика была преобразована в открытое акционерное общество. За реконструкцией шоколадного цеха последовал ряд совместных разработок инженеров фабрики и всемирно известных фирм: австрийская фирма «Хаас» установила новую поточно-механизированную линию по изготовлению конфет типа «Мишка косолапый»; швейцарский концерн «Бюлер» поставил оборудование и содействовал пуску трех линий для производства шоколадных и пралиновых масс с использованием самых современных технологий и автоматизации процессов; немецкая фирма «Антон Олерт» стала партнером по созданию уникального комплекса кондитерского производства.

У открытого акционерного общества «Московская кондитерская фабрика «Красный Октябрь» появились филиалы в Рязани, Коломне и Егорьевске. Выпуск продукции также увеличился за счет пяти дочерних предприятий.

История компании Audi: четыре кольца успеха

Марка автомобилей Audi на сегодняшний день одна из самых популярных. Это практичные и эргономичные автомобили с объемом двигателей от 1,2 до 6 л. Концерн имеет интересную историю длиной более чем в столетие.

Свои истоки компания Audi берет в немецкой компании Horch. Вообще, компания была создана благодаря судебному процессу. Дело в том, что будущий владелец компании Audi, талантливый изобретатель Август Хорьх, был с 1899 г. совладельцем одноименной автомобильной компании Horch («Хорьх»). Автомобили этой компании были очень популярны и востребованы во времена Третьего рейха.

В то же время в 1909 г. Август Хорьх строит автомобиль с шестицилиндровым двигателем. Автомобиль получился настолько неудачным, что выпуск его чуть не привел к банкротству компании. Возмущенные таким положением дел компаньоны Августа Хорьха решили любыми средствами выгнать его из компании.

Таким образом, выгнанный из собственной компании Хорьх в конце 1909 г., недолго думая, открыл неподалеку еще одну фирму. Естественно, ей присвоили название в честь владельца Horch! Бывших компаньонов это явно не устраивало, и они решили подать в суд, для того чтобы отсудить себе уже раскрученную к этому времени марку Horch.

По воспоминаниям современников, Август Хорьх был легким в общении человеком, со свойственными любому гениальному изобретателю странностями. Он очень легко принял решение суда (которое было не в его пользу), но тем не менее решил сохранить имя своей компании.

Horch переводится с немецкого языка как «послушай», и Хорьх взял для своей компании то же самое название, только на латинском языке, – audi! Получилось, что при разной форме содержание осталось прежним.

Фортуна переменчива, и с компаньонами Хорьха она сыграла злую шутку: они сильно просчитались, выгнав его из компании. Уже в 1910 г. новой компанией был выпущен автомобиль Audi-A (автомобиль имел 2,6-литровый четырехцилиндровый двигатель мощностью 22 л. с.), а на следующий год – Audi-B. В 1912 г. появилась, пожалуй, самая известная модель этой марки – Audi-C (этот автомобиль называют «Покоритель Альп», так как он завоевал Альпийский кубок).

Вся дальнейшая история компании – история взлетов и падений. В 1920-х гг. фирма была настолько близка к банкротству, что ей было просто необходимо слиться с другой, более успешной компанией. Audi была приобретена немецкой компанией DKW. Ее владельцем в 1928 г. стал Йорген Скафте Расмуссен.

Уже через четыре года состоялось слияние двух фирм с Horch и с отделением организации Wanderer («Вандерер»), занимавшимся производством автомобилей. В результате был создан Auto Union («Ауто-Унион»). Эмблемой компании стали соединенные четыре кольца, символизирующие четыре слившиеся компании.

До Второй мировой войны было создано две модели автомобиля, успешно использовавшиеся населением. Но после войны, поскольку предприятия находились на территории ГДР, компании были национализированы и перешли в «Объединение народных предприятий по выпуску автомобилей».

В 1965 г. компанией был выпущен новый автомобиль с передним приводом. Вышел он опять под маркой Audi, так как контрольный пакет акций перешел к Volkswagen.

1968 г. стал своеобразной вехой в истории автомобилестроения Германии. Именно в этом году была выпущена новая модель автомобиля Audi-100. Следом за ней на той же волне появляется модель Audi Quattro, которую отличают от предшественниц привод на все четыре колеса и спортивный профиль.

В 1969 г. название компании вновь изменилось: она стала называться Audi NSU Auto Union, так как компанию купил Neckarsulmer Auto-mobilwerke («Автомобильный завод в Неккарзульме», NSU). В 1985 г. к фирме вновь вернулось прежнее название – Audi AG.

Новейшая история Audi – это непрекращающийся выпуск новых моделей, каждая из которых имеет ряд преимуществ перед предыдущими. Непрерывные разработки и усовершенствования в модельном ряду автомобилей Audi ведут компанию к бурному, непрекращающемуся подъему, длящемуся уже без малого полвека.

1841–1861 гг.

История Сбербанка России

Годом основания старейшего банка страны считается 1841 г., когда император Николай I одобрил устав сберегательных касс и повелел учредить сберегательные кассы при Петербургской и Московской сохранных казнах. Кассы эти создавались «для приема небольших сумм на сохранение с приращением процентов, для доставления через это недостаточным всякого звания людям средств к сбережению, верным и выгодным образом, малых остатков от расходов, в запас на будущие надобности».

Уставом был определен размер вкладов, принимаемых за один раз (от 50 коп. до 10 руб.), процентная ставка по вкладу – 4 % годовых, а также единственный день, когда совершались операции по вкладам: как ни странно, таким днем оказалось воскресенье.

На внесенные деньги вкладчику выдавалась сберегательная книжка – «удостоверение из нескольких листов особо приготовленной бумаги, с внутренними знаками, печатным номером и штампелем Сберегательной кассы».

Первая сберегательная касса в Петербурге открылась 1 марта 1842 г., а первым вкладчиком стал надворный советник, помощник директора экспедиции Санкт-Петербургской

ссудной казны Николай Антонович Кристофари. На свой счет он внес 10 руб. и получил сберегательную книжку под № 1.

Правительственные учреждения проводили масштабную разъяснительную работу о пользе сберегательных касс, выпускали агитационные (практически рекламные) брошюры о преимуществах хранения средств на сберегательном счете. И постепенно количество российских вкладчиков начало увеличиваться: если в 1842 г. московская касса ежедневно обслуживала в среднем 70 вкладчиков, то к 1860 г. – уже более 500 человек в день. Среди вкладчиков были представители всех сословий России: военные и гражданские чиновники, купцы и мещане, крестьяне и дворовые.

1861–1917 гг.

После отмены крепостного права в 1861 г. и проведения ряда либеральных реформ развитие сберегательного дела в России стало набирать обороты. За 30 лет – с 1865 по 1895 г. – число касс увеличилось с 47 до 3875, а количество сберегательных книжек – с 70 000 до 2 млн.

1 июня 1895 г. был принят новый устав сберегательных касс, который гарантировал тайну вкладов: теперь кассы могли сообщать о состоянии счета только самому вкладчику, его наследникам, а также чиновникам «по требованию подлежащей правительственной или судебной власти». Появились новые виды вкладов: на детей до их совершеннолетия, на погребение и др.

Новый устав упростил правила учреждения сберегательных касс, что привело к резкому увеличению их числа. Появились фабрично-заводские кассы, кассы при станциях казенных и частных железных дорог, кассы на судах военного флота, при казенных и винных складах.

1917–1941 гг.

Бурные потрясения, которые Россия переживала в начале XX века, – Первая мировая война, революция, Гражданская война

– не смогли замедлить развитие сберегательного дела. Правда, оно претерпело большие изменения. Так, несмотря на то, что вклады в сберегательных кассах и проценты по ним в декрете об аннулировании ценных бумаг были объявлены неприкосновенными, в том же декрете предусматривалось право Советов «аннулировать полностью сбережения, приобретенные нетрудовым путем». Строго соблюдавшаяся раньше тайна вкладов стала не более чем фикцией: своим распоряжением в декабре 1918 г. нарком финансов велел сберкассам «предоставлять исполкомам совдепов по их требованию книги счетов для обозрения и списки вкладчиков».

С переходом к нэпу началось реформирование сберегательного дела. 26 декабря 1922 г. было принято постановление об учреждении государственных трудовых сберегательных касс. Сберкассы начали развивать новые направления деятельности: они выпускали собственные заемные обязательства (сертификаты), проводили операции с процентными бумагами, осуществляли денежные переводы.

1941–1991 гг.

Во время Великой Отечественной войны сберегательные кассы занимались размещением государственных займов и организацией денежно-вещевых лотерей. Это позволило привлечь денежные средства населения и сформировать дополнительный фонд для покрытия военных расходов.

В 1950–1980-е гг. развитие сберегательного дела продолжалось. За 35 послевоенных лет почти вдвое (с 40 400 до 78 800) выросла сеть сберегательных учреждений, количество счетов увеличилось в 12 раз, а сумма вкладов – в 100 раз.

В 1987 г. в рамках перестроечных реформ система государственных трудовых сберегательных касс СССР была реорганизована, а вместо неё образован Банк трудовых сбережений и кредитования населения СССР – Сберегательный банк СССР, государственный специализированный банк по обслуживанию населения и юридических лиц.

Так начался новейший этап истории Сбербанка России. Уже в 1989 г. в Дзержинском отделении банка на Олимпийском проспекте в Москве был открыт первый банкомат. В том же году Сбербанк СССР стал членом Всемирного института сберегательных банков. После распада СССР только Сбербанк продолжил свою деятельность; сберегательные банки в бывших союзных республиках либо полностью прекратили свое существование, либо заняли второстепенное положение в банковской системе своих стран.

В 1991 г. общим собранием акционеров было принято решение об учреждении Акционерного коммерческого сберегательного банка РФ, который продолжил полуторавековую историю российских сберегательных касс.

На сегодняшний день Сбербанк России является крупнейшим банком Российской Федерации и Центральной и Восточной Европы, занимает лидирующие позиции в основных сегментах финансового рынка России и входит в двадцатку крупнейших по капитализации банков мира.

Сбербанк России обладает уникальной филиальной сетью: в настоящее время в нее входят 17 территориальных банков и более 20 000 подразделений по всей стране.

История компании Prada

Стиль, изящество, минимализм – именно эти качества объединяет каждое изделие, созданное Prada. Компания с мировой известностью, производящая сумки, одежду, аксессуары и косметику, является одной из ведущих на европейском и американском рынках.

Началось все в Милане в далеком 1913 г. Именно в этом году Марио Прада основал компанию Fratelli Prada («Братья Прада»). Компания специализировалась на производстве дорожных сумок из экзотической кожи моржей, чем и вызвала интерес состоятельных покупателей.

Спустя 45 лет руководство Prada перешло к дочери основателя – Луизе. К тому времени популярность компании распространилась далеко за пределы Европы.

Дорожные сумки от Prada со вставками из ценных пород дерева и из панциря черепахи, украшенные стразами, пользовались спросом как среди европейской, так и американской аристократии. Однако непрактичность таких моделей, отличавшихся большим весом, привела к тому, что интерес к продукции Prada постепенно угас, сократив прибыль компании до минимума.

В 1978 г. руководство компанией взяла на себя 29-летняя внучка Марио Прада – Миучча Прада. Она меньше всего подходила на роль наследницы: последние пять лет Миучча училась, участвовала в пантомиме в миланском театре Пикколо, официально состояла в коммунистической партии и была ведущей защитницей прав женщин Милана. Но вскоре Прада показала, чего она стоит.

Миучча встретила Патрицио Бертелли, своего мужа и делового партнера, в тот же год, когда возглавила семейное предприятие. Именно под руководством Бертелли Дом моды начал превращаться в международный конгломерат.

А спустя еще шесть лет Prada представила совершенно новую коллекцию сумок, заставившую взглянуть на бренд совсем по-иному. Новые сумки Prada сильно отличались от изделий, созданных компанией ранее: сшитые из черного парашютного нейлона, они были гораздо легче и практичнее. Эти качества были быстро оценены покупателями, которые приобретали сумки Prada, несмотря на их высокую цену.

Розничная цена на сумочки начиналась с 250 фунтов, что повлекло появление целой индустрии подделок, отчего оригинальные вещи стали даже более привлекательными. Более того, сумочки от Prada стали обязательным аксессуаром супермоделей и редакторов модных журналов во всем мире.

В 1990-х гг. Миучча выпускает одежду для мужчин, коллекцию белья, а также линию солнцезащитных очков. Дизайн последних создавал мощный контраст с привычным всем стилем Prada. Несмотря на прогнозы критиков, «безобразная Прада» – так прозвали очки в толстых квадратных оправах – заинтересовала покупателей, став впоследствии одной из са-

мых узнаваемых линий компании. Резонанс, вызванный коллекцией очков, способствовал тому, что спустя короткое время Миучча получила награду на международном конкурсе дизайнеров в США в номинации «Лучшие аксессуары».

Выход одноименной коллекции готового платья от Prada сезона осень/зима 1989 г. вызвал волну критики. Прямые, почти строгие линии ее одежды сильно выделялись на фоне откровенно чувственных работ других марок того времени. Один из журналистов охарактеризовал коллекцию Prada как «униформу для людей, лишенных части гражданских прав».

В 1992 г. Миучча представила линию недорогой одежды Miu Miu (псевдоним Миуччи), навеянную ее собственным гардеробом, состоявшим из одежды в стиле хиппи простых цветов, сшитой из натуральных тканей. Благодаря четким и стильным фасонам, прекрасным материалам и необыкновенному мастерству компания Prada в 1993 г. выиграла международную награду американского Совета дизайнеров моды. Одежда Miu Miu всегда проста и создает впечатление классических вещей. За линией Miu Miu последовала коллекция обуви для тенниса Prada Sport.

Годом позже компания впервые показала свои работы в Нью-Йорке и открыла бутик в Лондоне. Теперь Миучча дважды в год организует модные показы в Милане.

Естественно, с течением времени внешний вид вещей от Prada постепенно менялся; сама Миучча приложила руку ко многим нововведениям, связанным с тканями и дизайном. Она использовала все – от кусочков зеркала до украшенного бисером латекса, – а также экспериментировала с новыми необычными сочетаниями материалов. Даже смелые эксперименты не смогли поколебать высочайший уровень конечной продукции.

С тех пор Prada стала открывать бутики по всему земному шару. Мужская и женская обувь стала основной деталью внешнего облика знаменитостей и поклонников моды, а дамские сумочки до сих пор пользуются невероятной популярностью. Эмблема Prada в виде треугольника является показателем статуса как в Европе, так и в Северной Америке.

Как и у групп компаний Gucci и Christian Dior, у Prada имелся собственный портфель дизайнерских марок под корпоративным «зонтиком».

Следуя примеру других компаний, которые приобретали максимально возможное количество других домов моды, Prada залезла в большие долги, купив в начале 1990-х гг. римский дом моды Fendi, который еле держался на плаву. Prada приобрела акции Fendi совместно с компанией Moët Hennesy Louis Vuitton (LVMH), но не сумела обеспечить поддержку терпящей финансовое бедствие марке Fendi и продала свою часть акций Fendi компании LVMH. Prada до сих пор выплачивает долги по этой сделке.

Миучче Прада удалось убедить покупателей, что сумки могут быть пластиковыми и при этом служить предметом вожделения всех, мало-мальски причастных к моде. Люди вдруг захотели капроновые рубашки в блеклый цветочек, близнецами которых были забиты сельпо от Москвы до самых до окраин, бабушкины растянутые кофты и спущенные носки. Иногда кажется, что она делает все для того, чтобы испытать публику на излом. Но «мода идет туда, куда смотрит Миучча Прада». Вероятно, поэтому это имя включено в список 100 самых влиятельных людей планеты.

Сегодня Prada – мощный мировой концерн, объединяющий шесть различных торговых марок и более 300 монобрендовых магазинов по всему миру. Продукция компании, представленная брендами Prada Donna, Prada Uomo, Miu Miu, Helmut Lang, Jil Sander, Granello, а до недавнего времени также Fendi и Byblos, отвечает запросам самых притязательных покупателей. Обувь от Prada выбирал даже Папа Римский. Поскольку мультибрендовые магазины не позволяют передать всю атмосферу Prada, продукция компании распространяется в первую очередь через сеть собственных бутиков. Prada является одной из наиболее часто подделываемых торговых марок в мире.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме «Законы организации: общая характеристика».

Задание. Заполнение таблицы законов развития систем с их определениями и примерами.

Наименование закона	Сущность закона	Пример проявления закона относительно любой социально-экономической системы
Закон развития		
Закон самосохранения		
Закон Эшби		
Закон онтогенеза		
Закон синергии		
...		

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме «Принципы организации».

Задание. Раскройте организационные принципы в следующей классификации:

1. Структурные принципы
2. Принципы процесса
3. Принципы конечного результата

Задание. Укажите, какие принципы статического состояния организации не соблюдаются в приведенных ниже ситуациях, и объясните, как это влияет на результаты работы организации.

1. Один из сотрудников продвинулся по служебной лестнице и был назначен руководителем нового отдела. Вдохновленный карьерным ростом, новоиспеченный руководитель разработал проект организационной структуры вверенного ему подразделения. В составе отдела он выделил три сектора с предполагаемой функциональной специализацией. Для выполнения этих функций в отдел требовалось 12 сотрудников.

Руководство компании одобрило этот проект и внесло изменения в общую организационную структуру предприятия. Через месяц отдел был полностью сформирован и начал свою работу.

В итоге руководитель нового отдела стал почти 80 % своего рабочего времени тратить на то, чтобы высосать из пальца задания для своих подчиненных, так как оказалось, что реальной потребности в большинстве запланированных ранее функций не было.

2. При создании дизайнерской компании ее руководитель решил в своей практике использовать креативный подход «управление без управления». Он возлагал свои надежды на творческие порывы сформированного им коллектива специалистов-профессионалов. Целиком ориентируясь на их идеи, он отказался от стратегического планирования, посчитав это ненужной тратой времени. В результате компания достаточно быстро обанкротилась, так как сотрудники действовали разобщенно, не понимая, в каком направлении им двигаться. В результате расширения производства руководство мебельного завода встало перед необходимостью создания нового отдела логистики. К подбору сотрудников в этот отдел руководство подошло очень тщательно. В результате на процесс подбора персонала было затрачено много времени, а нерешенные задачи все накапливались. Нужно было срочно организовать работу отдела, поэтому руководство в спешном режиме назначило на должность руководителя отдела первого попавшегося кандидата. Однако, как управленец он оказался неэффективен.

Задание. Укажите, какие принципы динамического состояния организации не соблюдаются в приведенных ниже ситуациях и какое влияние это оказывает на организацию.

1. Президент компании, имеющей функциональную структуру управления, принял решение переподчинить себе все филиалы, так как до него стала доходить информация о фи-

нансовых нарушениях некоторых руководителей подведомственных учреждений. В связи с этим структура компании существенно изменилась. Возросло количество сотрудников, непосредственно подчиненных президенту компании. Была существенно превышена норма управляемости. В результате президент не смог уделять достаточно внимания своему аппарату управления и филиалам. По итогам года большинство социальных и экономических показателей деятельности компании значительно ухудшилось.

2. В канун праздников производственное предприятие оказалось заваленным заказами. Руководство понимало, что выполнить все заказы в срок при существующем режиме работы персонала невозможно. Однако прибыль терять руководству не хотелось, поэтому на совещании была поставлена задача выполнить полученные заказы во что бы то ни стало. При этом оплачивать сверхурочные работы руководство не собиралось, рассчитывая на энтузиазм сотрудников и их преданность компании. Однако спустя две недели работы в авральном режиме несколько сотрудников подали заявление об увольнении.

3. Начальника одного из отделов транспортной компании переманили к себе конкуренты. В результате дружный и сплоченный коллектив отдела остался без начальника. Кадровая служба занялась поиском специалиста на вакантную должность. И вскоре руководитель компании выбрал из нескольких претендентов самого, на его взгляд, подходящего. Только вот отношения с новым руководителем у коллектива не сложились, и вскоре отдел развалился.

Задание. Проиллюстрируйте на конкретных примерах действие принципов структуризации.

Задание. Раскройте содержание принципов процессуализации. На конкретных примерах продемонстрируйте, к каким последствиям может привести их игнорирование.

Задание. Какова роль принципов рационализации в организации? На конкретных примерах покажите основные направления их реализации.

3.3 Типовые контрольные задания для тестирования

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине Б1.Б.11.02 «Теория организации»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в раз-работке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осу-	Теория организации и ее место в системе научных знаний	Сущность теории организации и ее место в теории и практике менеджмента	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Эволюционное развитие теории организации как науки и практики	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Основополагающие идеи теории организации	Умение	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ

осуществляемые мероприятия				
ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в раз-работке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Организация как система	Сущность организации как системы	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		Свойства организационных систем	Умения	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		Внешняя и внутренняя среда организации и их взаимодействие	Действия	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в раз-работке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Жизненный цикл организации	Понятие и сущность жизненных циклов	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		Стадии развития организаций	Умения	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		Задачи организации и управления на стадиях жизненного цикла организации	Действие	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в раз-работке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Организация и управление	Система управления организацией	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		Структурирование управления организационными системами	Умения	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		Перспективы развития организационных структур	Действие	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ

<p>ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в раз-работке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>Законы организации: общая характеристика</p>	<p>Основополагающие законы организации: классификация и сущность</p>	<p>Знание</p>	<p>9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ</p>
<p>ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в раз-работке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>Законы организации первого порядка</p>	<p>Законы организации первого порядка, и их влияние на функционирование организации</p>	<p>Действие</p>	<p>9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ</p>
<p>ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в раз-работке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>Механизм действия законов организации второго порядка</p>	<p>Законы организации второго порядка, и их влияние на функционирование организации</p>	<p>Действие</p>	<p>9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ</p>
<p>ОПК-3: способностью проектировать организа-</p>	<p>Принципы организации</p>	<p>Понятие принципа. Классификация принципов</p>	<p>Знание</p>	<p>9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ</p>

ционные структуры, участвовать в раз-работке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Процедуры освоения принципов организации	Умение	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
	Совершенствование системы принципов организации	Действие	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
Итого			160 – ОТЗ 160 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Выберите правильный ответ. Объектом исследования науки «Теория организации» является:

- а) социально-экономические организации
- б) организационные отношения и процессы
- в) организационный опыт

2. Выберите правильный ответ. Многоуровневый характер имеет:

- а) предмет теории организации
- б) все ответы верны
- в) объект теории организации
- г) между личностью и группой

3. Выберите правильный ответ. Исходным постулатом тектологии является утверждение, что:

- а) законы организации универсальны для систем любого типа
- б) основным законом является закон синергии
- в) организации способны к саморегулированию

4. Выберите правильный ответ. Объект теории организации:

- а) носит материальный характер
- б) не носит материального характера
- в) охватывает нематериальную сферу деятельности человека
- г) затрудняюсь ответить

5. Выберите правильный ответ. основополагающими концептуальными положениями теории организации являются:

- а) законы и принципы
- б) парадигма и методы исследования
- в) объект, предмет и метод
- г) затрудняюсь ответить

6. Выберите правильный ответ. Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают:

- а) Харрингтону Эмерсону – «Двенадцать принципов эффективности»
- б) Фредерику У. Тейлору – «Принципы научного управления»
- в) Анри Файолю – «Общее и практическое управление»
- г) Богданову А.А. – «Тектология. Всеобщая организационная наука»

7. Выберите правильный ответ. Определите соотношение понятий «зависимость» и «закон»:

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

8. Выберите правильный ответ. Наиболее верным является утверждение:

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

9. Выберите правильный ответ. Процессы в организационных системах протекают в соответствии с:

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

10. Допишите предложение: Организации стремятся к объединению структурных составляющих на основе принципов соразмерности и пропорциональности – это закон _____.

11. Допишите предложение. Наибольшие возможности устойчивого поступательного развития имеет организация, обеспеченная полными и достоверными данными о внешней среде – это закон _____.

12. Допишите предложение. Закон единства анализа и _____ — научно обоснованный метод перехода от общего к частному и от частного к общему.

13. Допишите предложение. Обеспечении наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации – это закон _____.

14. Допишите предложение. _____ — некое целостное образование с определенной структурой и целевой направленностью.

15. Допишите предложение. _____ — разнообразные процессы по упорядочению своих структурных элементов.

16. Допишите предложение. _____ — ориентировано на выполнение какой-либо функции/совокупности функций.

17. Допишите предложение. _____ — наличие качественно новых свойств целого, отсутствующих у его составных частей.

18. Допишите предложение. _____ — восстановление своего равновесия.

19. Допишите предложение. _____ организации — наиболее общая цель организации, смысл ее существования.

3.4 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

1. Теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин. Соотношение теории организаций и теории управления. Связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой.

2. Основные подходы к определению понятия организации.

3. Организация как процесс упорядочения поведения активных социальных объектов

4. Организация как социальная система. Специфические черты организации как социальной системы.

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

6. Условия возникновения и развития организации.

7. Различные подходы к формированию типологии организаций.

8. Различные подходы к определению организационной структуры. Принципы формирования и параметры измерения организационной структуры.

9. Разделение труда: горизонтальная и вертикальная дифференциация. Проблема границ контроля. Централизация и децентрализация.

10. Формализация. Формальные и неформальные организационные структуры.

11. Основные типы организационных структур. Линейно-функциональные структуры. Дивизиональные структуры. Проектные и матричные структуры.

12. Контекстуальный подход: ситуационные переменные.

13. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция «управления по целям» П. Друкера.

14. Стратегия организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция А. Чендлера

15. Технология как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция Вудворт. Концепция Томпсона.

16. Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Исследования Астонской группы.

17. Тип персонала как фактор, влияющий на выбор структуры. Работы представителей калсической школы и школы человеческих отношений, определяющие взаимосвязь типа персонала и структуры организации.

18. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.

19. Проектный подход: организационный дизайн. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга и ее значение для развития теории организаций.

20. Власть и делегирование полномочий. Лидерство и руководство.

21. Процесс принятия решений в организациях.

22. Организационные коммуникации.

23. Понятие внешней среды, ее основные характеристики и параметры измерения.

24. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы.

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

26. Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши. Выживание организации.
27. Понятие организационные изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений.
28. Различные подходы к понятию организационного развития. Фокусная и популяционная перспектива организационного развития.
29. Теория жизненных циклов организации.
30. Возможности оценки эффективности организационных изменений.
31. Понятие и формирование теории. Что является предметом теории организации? Связь теории организации с другими науками. На какие вопросы дает ответы теория организации как научная дисциплина?
32. Организационная культура: понятие, типы оргкультур, формирование, поддержание и развитие организационной культуры.
33. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации (развитие научных представлений об организации).
34. Инновации в организации. Отличие развития организации от функционирования. Причины сопротивления инновациям и пути их преодоления.
35. Внешняя среда организации: определение, типы, характеристики, методы анализа. Что надо знать о внешней среде?
36. Роль руководителя в организации. Власть и влияние в организации. Лидерство и управление. Виды власти. Условия эффективного влияния.
37. Организация как объект управления, функция управления и как социальная реальность: определения, требования к организации, общие характеристики организации. Чем можно объяснить повсеместное распространение социальных организаций?
38. Организационное проектирование. Каковы закономерности построения организации?
39. Сущность системного подхода. Что такое система? Социальная организация как открытая система. 40. Характерные черты команды.
41. Сущность и назначение социальной организации. Что такое «организационный эффект»? 42. Миссия, цели и результаты организации. Требования к формулированию целей организации.
43. Характер законов и закономерностей возникновения, функционирования и развития организаций. основополагающие законы организации и законы второго уровня.
44. Жизненный цикл организации. Характеристика каждой стадии развития организации.
45. Линейная и функциональная структура организации, сильные и слабые стороны.
46. Важнейшие атрибуты социальных организаций. Основные элементы и компоненты организации (внутреннее строение).
47. Принципы приоритета.
48. Характерные черты команды, командное поведение.
49. Эффективность организации: выбор подходов, семь признаков эффективной организации, основанных на внутренних процессах.
50. Закон синергии.
51. Виды и организационно-правовые формы организации.
52. Закон информированности-упорядоченности.
53. Социальная организация как открытая система.
54. Закон композиции и пропорциональности.
55. Виды организаций. Хозяйственные организации.
56. Закон единства анализа и синтеза.
57. Матричные организационные структуры, сильные и слабые стороны.
58. Закон развития.

59. Каков алгоритм, основные этапы проектирования организации?
60. Закон самосохранения.
61. Принципы статической и динамической организаций.
62. Реструктуризация организации.
63. Необходимость власти в управлении. Формы власти.
64. Принципы рационализации.
65. Понятие системы управления.
66. Школа «научного управления» Ф. Тейлора.
67. Двенадцать принципов производительности Х. Эмерсона.
68. Функционирование организации. Базовый набор функций. Координационная деятельность. Коммуникации в организации.
69. Рациональная организация А. Файоля.
70. Характеристики эффективной организации.
71. Бюрократическая организация М. Вебера.
72. Принципы соответствия.
73. Школа человеческих отношений Э. Мэйо.
74. Основные типы организационных структур.
75. Принципы рационализации.
76. Структура организации: понятие «организационная структура», специализация, департаментализация, централизация и децентрализация, делегирование полномочий и ответственности. Вертикальные и горизонтальные связи в организации. Нормы управления, диапазон контроля.
77. Перспективные формы организаций, современные тенденции развития организаций. Характеристика конкретных видов и форм организаций.
78. Дивизиональные структуры организации.
79. Современные направления в развитии теории организации.
80. Функции организационной культуры.

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений)

Задание 1. На примере любой социально-экономической системы рассмотрите процессы системной интеграции и дифференциации, приведите несколько примеров. Определите тип наблюдаемых интеграционных преобразований.

Задание 2. На примере конкретной организации любой сферы деятельности рассмотрите практическое применение системного подхода.

а) Представьте социально-экономический объект в виде системы как совокупности составляющих ее подсистем. Далее в каждой подсистеме выделите элементы, образующие данные подсистемы. Укажите связи между элементами на каждом из рассматриваемых уровнях.

б) Дайте характеристику объекта как системе с точки зрения поведения, сложности, отношения к внешней среде, структурной неоднородности, взаимосвязанности компонентов.

Задание 3. Определите и опишите связь между законом самосохранения и понятием адаптации организации. Практическое значение закона самосохранения организации. Вскрыть связь между понятием жизненного цикла организации и действием закона самосохранения.

Задание 4. Сформулируйте миссию и главные цели какой-либо известной вам организации и дайте развернутое обоснование их содержания. Тщательно обдумайте следующие вопросы и аргументируйте ответы на каждый из них.

а) Согласны ли с утверждением, что само существование организации предполагает, что у нее есть некоторые цели и мотивы жизнедеятельности?

б) Согласны ли с утверждением, что адаптация организации к изменениям внешних условий угрожает целостности организации как системы?

в) Согласны ли с утверждением, что крупные производственные организации имеют преимущество по сравнению с мелкими, с точки зрения показателей эффективности?

Задание 5. Опишите внешнюю среду конкретного предприятия или организации любой сферы деятельности (промышленное предприятие, вуз, магазин, банк, школа и пр.) с выделением факторов прямого и косвенного воздействия. Проведите характеристику внешней среды (с точки зрения сложности, подвижности, неопределенности внешней среды) для анализируемого объекта. Проведите анализ поведения элементов системы при изменении факторов внутренней и внешней среды, при этом рассмотреть изменение не менее двух факторов внешней среды и не менее двух факторов внутренней среды организации, как «положительных», так и «отрицательных», исследовать их всестороннее влияние. Определить состояние, когда «отрицательный фактор» становится положительным, и наоборот. При построении цепочек должны быть исследованы изменения всех элементов системы.

Задание 6. Приведите пример организационной структуры и покажите на нем горизонтальное и вертикальное разделение управленческого труда. Приведите условную схему организационной структуры и покажите на ней прохождение информации при принятии управленческих решений в организации с централизованным и децентрализованным управлением. Составьте в соответствии с алгоритмом проектирования организационно-функциональную модель.

Задание 7. Изучите ситуацию «Совершенствование организационной структуры промышленного предприятия» (на примере конкретной организации). Определить: организационно-правовую форму; вид деятельности; численность персонала и его качественные характеристики; тип организационной структуры; наличие удаленных структурных подразделений (филиалов, представительств, дочерних компаний); Выполнить следующие задания: Рассмотрите схемы существующей и предлагаемой организационных структур предприятия.

Задание 8. Проведите сравнительный анализ существующего и предлагаемого вариантов организационных структур предприятия по следующим направлениям: тип структуры управления; руководители высшего уровня управления (директор и его заместители): изменение общего количества, появление новых должностей, ликвидация должностей; распределение структурных подразделений и отдельных работников между руководителями высшего уровня управления: количество подразделений в непосредственном подчинении; переподчинение подразделений и отдельных работников; общее количество структурных подразделений и отдельных работников; ликвидированные структурные подразделения; вновь созданные структурные подразделения; распределение структурных подразделений по функциям управления; количество уровней управления.

Задание 9. На основе предложенной организационной структуры управления разработайте производственную структуру исследуемых предприятий. Систематизируйте информацию об основных направлениях совершенствования организационной структуры рассмотренных предприятий, и оформите полученные результаты в виде отчета.

Задание 10. Дать развернутую характеристику качеств менеджера, которые формируют представление о стиле управления организацией. Выделите основные признаки, характеризующие авторитарный (диктаторский) и демократический стили руководства. Показать, как стиль управления влияет на эффективность/неэффективность организационной культуры.

3.6 Перечень типовых практических заданий к экзамену (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1. На примере конкретного предприятия или организации любой сферы деятельности рассмотрите практическое применение синергетической концепции самоорганизации и самоуправления.

Задание 2. Весной 2003 г. служащие отдела гарантийных писем Первого национального банка Чикаго заполнили анкеты, выясняющие степень их удовлетворенности работой. Результаты анкеты показали, что до 80% служащих испытывали неудовлетворенность своей работой. У руководства вызывала озабоченность и низкая производительность труда их отдела, к тому же часто поступали жалобы от клиентов на опоздание и ошибки в работе. С помощью специалиста по организационному развитию служащие выяснили, что причиной их неудовлетворенности является однообразная работа с бумагами, напоминающая работу на конвейере. Кроме того, каждое гарантийное письмо готовили, по крайней мере, 10 сотрудников. И каждый из них вносил в эту подготовку свою долю, зачастую не равную доле других. Так, обязанностью одной из работниц была только установка ленты в машину телетайпа. Служащие пожаловались, что задания были настолько раздроблены. Что они редко понимали общий смысл своей работы. Но они чувствовали, что этот раздробленный процесс был не только медленным, но и дорогим и вел к большому количеству ошибок, совершаемых в их отделе при подготовке документов. Они были убеждены, что производительность труда и качество работы станут лучше, если ее содержание будут пересмотрено. На протяжении нескольких последующих месяцев и при участии всех работников были пересмотрены все задания-операции, и многие из них, которые до того выполнялись раздельно, были объединены, что позволило создать полный цикл с более высоким уровнем ответственности. Служащие прошли переподготовку с целью усовершенствования своих навыков, и последовавшее за тем повышение их заработной платы отразило новый уровень ответственности в работе. Уже год спустя показатели деятельности Первого национального банка Чикаго свидетельствовали о значительном увеличении прибыльности, производительности труда, степени удовлетворенности клиентов и высокой трудовой морали служащих.

Вопросы:

1. Как можно охарактеризовать цели, задачи и технологии в отделе и гарантийных писем до и после проведения мероприятий по пересмотру содержания работы каждого работника?
2. Охарактеризуйте значение способностей и потребностей служащих, работающих в отделе гарантийных писем.

Задание 3. Успешный вариант конверсии и вхождения в рынок крупного предприятия продемонстрировал воронежский концерн «Энергия». За 6 лет он удвоил выпуск продукции, утроил объемы научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, четыре с лишним раза увеличил производство товаров народного потребления. Концерну удалось сохранить темпы жилищного социального строительства, своими силами построить кирпичный завод. И все это при неизменной численности работающих. В «Энергии» задумались над неизбежностью конверсии раньше других, и, пользуясь льготами, положенными «чистым» оборонщикам, коллектив концерна был вынужден постоянно решать проблему выживания. Годы ушли на разработку и реализацию комплексной программы, в основу которой были положены известные направления мировой экономической науки - «теория успеха» и «управление на спаде». 4 Первым серьезным шагом в реорганизации концерна стало формирование научнопроизводственных комплексов (НПК). Для промышленности России НПК на базе конструкторских отделов и производственных цехов - не новинка. Но в «Энергии» довели эту идею до логического завершения, объединив научные, производственные и экономические интересы. НПК занялись маркетингом: изучением спроса, разработкой, произ-

водством и сбытом продукции. В концерне было создано 20 НПК. На них легла основная тяжесть перехода с военной продукции на мирную, и они справились с этой задачей. В 2001 г. концерн выступил инициатором создания банка «Энергия». Открытие банка решило проблему финансовой состоятельности подразделений концерна. Работники концерна стали получать зарплату через свой банк, а это позволило внедрить систему самокредитования. Ведь далеко не все работники берут зарплату со своих счетов полностью и не востребованные суммы можно пустить в оборот. Поэтому резко (в 5 раз) сократился удельный вес кредитов Госбанка. Концерн «Энергия» отказался от традиционной «вертикальной» (линейнофункциональной) системы командования производством. Сейчас в нем более 100 экономически и юридически самостоятельных предприятий с различной численностью работников при разнообразных формах собственности. В целом «Энергия» - это акционерное общество закрытого типа. Более 80% работников стали совладельцами собственности, выкупив акции. Идеология фирмы, принятая в «Энергии», - семья - гарантирует всем ее работникам постоянную работу, но не постоянное место работы, которое может меняться в зависимости от экономической целесообразности.

Вопросы:

1. Какие внутренние переменные организации описаны в ситуации?
2. Как изменились внутренние переменные под влиянием внешних факторов?
3. Какие социальные ценности характеризуют руководителей концерна «Энергия»?
4. Можно ли это назвать частью организационной культуры концерна?

Задание 4. Декларация независимости «государства» «Алиса» провозглашена на июньском (1992 г.) «Большом совете президентов». Согласно «Единому положению о системе «Алиса» будут созданы единые институты «государства»: кредитно-ипотечный банк, страховой фонд, службы налогового планирования, маркетинга, рекламы, безопасности и лоббирования. В Положение включены пункты о взаимном зачете платежей между членами системы (как расчетные единицы будут использоваться собственные деньги) и о мобилизации средств ее участников для финансирования проектов, признанных наиболее перспективными, с последующим долевым участием в прибыли. Кроме: основного Положения, разрабатываются конкретизирующие его документ о едином юридическом, коммерческом, производственном, финансовом и информационном пространстве системы, а также о единой политике в области «public relations». По оценкам экспертов, необходимость перестройки «Алисы» связана с существенными финансовыми затруднениями, возникшими главным образом в результате стагнации торговых операций, дефицита свободных денежных средств и осложнения в платежных отношениях в рамках СНГ, повлиявших на взаимодействие между подразделениями системы, «казавшимися в разных государствах Содружества. Несмотря на масштабность заявления, речь идет всего лишь о структурной - хотя и достаточно серьезной - перестройке в направлении консолидации и централизации системы, «цементирования» ее организационного строения.

Вопросы:

1. Если судить по данной информации, какие факторы внешней среды стали причиной затруднений в деятельности системы бирж «Алиса»?
2. Какие факторы макросреды оказали наиболее существенное влияние на деятельность системы бирж «Алиса»?
3. Опишите взаимосвязь факторов внешней среды прямого и косвенного воздействия и их влияние на организацию.

Задание 5. Почти 15 лет Анастасия работала на крупном предприятии, одном из лучших предприятий оборонной отрасли, но в связи с трудностями переходного периода была уволена. Анастасии пришлось искать себе другую работу. Она случайно натолкнулась на объявление в газете о возможности подстричь газоны в частных хозяйствах. Вскоре Анастасия уже подстригала газоны в нескольких хозяйствах и дела у нее шли хорошо. Однажды

она окончательно решила основать собственное дело - заняться уходом за газонами и лужайками. Она испытывала облегчение, что больше не придется нервничать в поисках работы, и радовалась, что станет сама себе хозяйкой и начальником. Правда, ее немного пугала полная самостоятельность, тем не менее, Анастасия хотела добиться успеха. Поначалу дело шло медленно, но постепенно все больше людей узнавали об Анастасии и просили заняться их хозяйством. Некоторые были рады, переложить на нее всю работу, другие «переметнулись» к ней от профессиональных фирм по уходу за садом. Уже к концу первого года самостоятельной работы Анастасия знала: этим способом она сможет зарабатывать себе на жизнь. Она стала заниматься и другой работой: прополкой и подкормкой газонов и садиков, а также стрижкой кустарника. Дело пошло настолько хорошо, что Анастасия наняла двух помощников. Через некоторое время ей удалось расширить дело так, что каждый из нанятых работников стал специализироваться на определенной группе клиентов, привлекая при необходимости в помощь своих родственников (в основном пенсионеров). Но при этом ухудшилось качество работы, и часть клиентов снова вернулись к профессиональным фирмам.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте этапы жизненного цикла, которые прошло дело Анастасии.
2. Учла ли Анастасия сложности периода роста?
3. На какой стадии жизненного цикла в данный момент находится организация Анастасии? Как преодолеть кризис этого периода? Может ли помочь составление рабочего графика в повышении и гарантии качества работ?

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Разноуровневые задания	Выполнение разноуровневых задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения заданий разрешается пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий
Тестирование	Это инструмент оценивания знаний и умений обучающихся, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов. Тестирование производится в аудитории, которая оснащена компьютерами. Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы.


Билет содержит: три теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену.

Распределение теоретических вопросов по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по пятибалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета
по дисциплине *Б1.Б.11.02 «Теория организации»*

 20__-20__ уч. год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Теория организации» ___ семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент»
<p>Вопрос №1. Теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин. Соотношение теории организаций и теории управления. Связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой.</p> <p>Вопрос №2. На примере любой социально-экономической системы рассмотрите процессы системной интеграции и дифференциации, приведите несколько примеров. Определите тип наблюдаемых интеграционных преобразований.</p> <p>Вопрос №3. Весной 2003 г. служащие отдела гарантийных писем Первого национального банка Чикаго заполнили анкеты, выясняющие степень их удовлетворенности работой. Результаты анкеты показали, что до 80% служащих испытывали неудовлетворенность своей работой. У руководства вызывала озабоченность и низкая производительность труда их отдела, к тому же часто поступали жалобы от клиентов на опоздание и ошибки в работе. С помощью специалиста по организационному развитию служащие выяснили, что причиной их неудовлетворенности является однообразная работа с бумагами, напоминающая работу на конвейере. Кроме того, каждое гарантийное письмо готовили, по крайней мере, 10 сотрудников. И каждый из них вносил в эту подготовку свою долю, зачастую не равную доле других. Так, обязанностью одной из работниц была только установка ленты в машину телетайпа. Служащие пожаловались, что задания были настолько раздроблены. Что они редко понимали общий смысл своей работы. Но они чувствовали, что этот раздробленный процесс был не только медленным, но и дорогим и вел к большому количеству ошибок, совершаемых в их отделе при подготовке документов. Они были убеждены, что производительность труда и качество работы станут лучше, если ее содержание будут пересмотрено. На протяжении нескольких последующих месяцев и при участии всех работников были пересмотрены все задания-операции, и многие из них, которые до того выполнялись раздельно, были объединены, что позволило создать полный цикл с более высоким уровнем ответственности. Служащие прошли переподготовку с целью усовершенствования своих навыков, и последовавшее за тем повышение их заработной платы отразило новый уровень ответственности в работе. Уже год спустя показатели деятельности Первого национального банка Чикаго свидетельствовали о значительном увеличении прибыльности, производительности труда, степени удовлетворенности клиентов и высокой трудовой морали служащих.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как можно охарактеризовать цели, задачи и технологии в отделе и гарантийных писем до и после проведения мероприятий по пересмотру содержания работы каждого работника? 2. Охарактеризуйте значение способностей и потребностей служащих, работающих в отделе гарантийных писем. 		