	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Актуальные проблемы теории организации», включая оценочные материалы

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Общепрофессиональные	-	ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.
	-	ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы


Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК-1	ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) организационной теории.
ОПК-5	ОПК-5.1	Обобщает и критически оценивает научные исследования в менеджменте и смежных областях.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – формирование целостного и многоаспектного видения организаций различных организационно-правовых форм; дать необходимый объем теоретических знаний и систему практических навыков поведения человека в организации; выработать умение и навыки, развивающие способности, необходимые современному менеджеру для эффективного управления работником, группой, организацией.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен **знать:**

- понятие «организация», признаки, ее определяющие;
- принципы развития и закономерности функционирования организации;
- основы проектирования организационных систем; типы организационных структур, их основные параметры;
- законы и принципы развития организаций;
- структуру внутренней и внешней среды;
- принципы развития и закономерности функционирования организации;
- основы проектирования организационных систем; типы организационных структур, их основные параметры;
- принципы организации современного производства;
- типы организационной культуры и методы ее формирования;
- основные теории и научные исследования в менеджменте и смежных областях;

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;
- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- систематизировать и обобщать информацию, критически оценивать обзоры по проблемам теории организации;
- решать профессиональные задачи на основе знания организационной теории;
- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;

владеть:

- методами реализации профессиональных задач на основе знания организационной теории;
- методами организации эффективной совместной деятельности людей;
- навыками технологии управления организацией;
- навыками делегирования задач;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- навыками анализа научных исследований в области теории организации и их применения в управлении.

2. Объем, структура и содержание дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	32	32	12
Занятия лекционного типа	16	16	6
Занятия семинарского типа	16	16	6
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	9	9	4
Самостоятельная работа (СР)	67	67	92


2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля) с указанием отведенного на них количества часов по формам образовательной деятельности

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)						СР
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Л	Иные	ПЗ	С	ЛР	Иные	
1.	Теория организации в системе научных знаний	6	0	0	6	0	0	22
2.	Рационализация и проектирование организационных систем	4	0	4	0	0	0	23
3.	Теория организации в современных условиях	6	0	0	6	0	0	22

Очно-заочная форма обучения

		Виды учебной работы (в часах)

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Контактная работа						СР
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Л	Иные	ПЗ	С	ЛР	Иные	
1.	Теория организации в системе научных знаний	6	0	0	6	0	0	22
2.	Рационализация и проектирование организационных систем	4	0	4	0	0	0	23
3.	Теория организации в современных условиях	6	0	0	6	0	0	22

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)						СР
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
Л	Иные	ПЗ	С	ЛР	Иные			
1.	Теория организации в системе научных знаний	2	0	0	2	0	0	30
2.	Рационализация и проектирование организационных систем	2	0	2	0	0	0	31
3.	Теория организации в современных условиях	2	0	0	2	0	0	31

Примечания:

Л – лекции, ПЗ – практические занятия, С – семинары, ЛР – лабораторные работы, СР – самостоятельная работа.

2.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) и видам работ

Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание лекционного курса
1.	Теория организации в системе научных знаний	Теория организации: предмет, объекты, методология. Наука об организации как междисциплинарное направление научных знаний. Взаимодействие теории организации со смежными областями научного знания: кибернетикой, биологией, социологией, минералогией, морфологией, правом, психологией, экономикой, экологией и др. Объект и предмет теории организации. Дефиниция понятия «организация». Взаимосвязь организации и управления в социальных системах. Формальные и неформальные организации.
2.	Рационализация и проектирование организационных систем	Инновационное развитие организации. Философия рационализации. Элементы рационализма в деятельности организаций. Реинжиниринг. Проектирование организационных систем. Проектирование в системе организационных отношений. Системный подход в организационном проектировании. Основные задачи и этапы организационного проектирования. Методы проектирования организационных отношений и структур



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.160-02/21


3.	Теория организации в современных условиях	Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли. Философия развития и совершенствования организационных систем. Изменения (нововведения) в организации. Тактика снижения сопротивления изменениям. Меры организационного развития: диагностика, обратная связь, образование и повышение квалификации. Оценка эффективности организационных систем. Контроллинг организации. Стандартизация и учет элементов организации. Основные формы интеграции бизнеса.
----	---	--

Содержание занятий семинарского типа

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Тип	Содержание занятий семинарского типа
1.	Теория организации в системе научных знаний	С	Природа и сущность организации. Признаки классификации организаций. Типология организаций. Механическая и органическая организационные системы. Социальная организация, хозяйственные организации, государственные и муниципальные организации. Организационно - правовые формы организаций. Объединения организаций. Общее понятие о зависимостях, закономерностях. Законы организации, принципы организации. Законы организации и законы для организаций. Закон единства синтеза и анализа. Закон информированности - упорядоченности, его особенности. Закон самосохранения. Закон развития. Закон синергии.
2.	Рационализация и проектирование организационных систем	ПЗ	Классификация, внутренняя и внешняя среда организационных отношений. Взаимодействие и адаптация к изменениям внешней среды. Жизненный цикл организаций. Регламентация управленческой и организационной деятельности. Положения и должностные инструкции. Организационное проектирование. Организационная культура. Признаки, типы и носители организационной культуры. Механизмы формирования организационной культуры. Система методов поддержания культуры организации. Организационные изменения.
3.	Теория организации в современных условиях	С	Тенденции развития организации. Развитие организационно-управленческой мысли. Российские экономисты, промышленники, государственные деятели об организации и организационных отношениях. Организационные идеи в работах российских ученых. «Тектология» А.А. Богданова – первое систематизированное представление «всеобщей организационной науки». Развитие концепции «социальных систем». Социально-организационные концепции менеджмента. Организационно-технические концепции управления. Социо- технологическая модель. Труды зарубежных специалистов и ученых в области теории организаций. Современные организационные и организационно-управленческие концепции.

Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
1.	Теория организации в системе научных знаний	Организация и управление. Соотношение понятий «организация» и «управление». Система управления организацией. Задачи управления современной деловой

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

		организацией. Ресурсы организации. Структура системы управления организацией. (методология, процесс, структура и техника управления организацией)
2.	Рационализация и проектирование организационных систем	Функциональное содержание организации. Формирование функциональной и организационной структуры управления. Типология организационных структур управления. Самоорганизация и самоуправление, их виды и элементы. Синергетическая концепция самоорганизации.
3.	Теория организации современных условиях	Основа теории организации как науки. Классическая теория Ф. Тейлора и А. Файоля. Бюрократическая система М.Вебера. Школа человеческих отношений Э. Мэйо. Теория потенциалов (И. Ансофф). Институциональная теория. Основные подходы, используемые в теории организации.

3. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

По дисциплине (модулю) предусмотрены следующие виды контроля качества освоения:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине (модулю).

3.1. Оценочные материалы для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые темы (разделы)	Наименование оценочного средства
1.	Теория организации в системе научных знаний	Устный опрос, исследовательский проект (реферат), дискуссионные процедуры, информационный проект (доклад с презентацией), мини-тест.
2.	Рационализация и проектирование организационных систем	Устный опрос, кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями), исследовательский проект (реферат), информационный проект (доклад с презентацией), мини-тест.
3.	Теория организации в современных условиях	Устный опрос, информационный проект (доклад с презентацией), дискуссионные процедуры

3.1.1 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля успеваемости

Устный опрос

Раздел 1. Теория организации в системе научных знаний

1. Теория организации: предмет, объекты, методология.
2. Наука об организации как междисциплинарное направление научных знаний.
3. Взаимодействие теории организации со смежными областями научного знания: кибернетикой, биологией, социологией, минералогией, морфологией, правом, психологией, экономикой, экологией и др.
4. Объект и предмет теории организации.
5. Дефиниция понятия «организация».
6. Взаимосвязь организации и управления в социальных системах.

Раздел 2. Рационализация и проектирование организационных систем

1. Инновационное развитие организации.
2. Философия рационализации.
3. Элементы рационализма в деятельности организаций. Реинжиниринг.
4. Проектирование организационных систем.
5. Проектирование в системе организационных отношений.



6. Системный подход в организационного проектировании.
7. Основные задачи и этапы организационного проектирования.
8. Методы проектирования организационных отношений и структур

Раздел 3. Теория организации в современных условиях

1. Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли.
2. Философия развития и совершенствования организационных систем.
3. Изменения (нововведения) в организации.
4. Тактика снижения сопротивления изменениям.
5. Меры организационного развития: диагностика, обратная связь, образование и повышение квалификации.
6. Оценка эффективности организационных систем.
7. Контроллинг организации.
8. Стандартизация и учет элементов организации.
9. Основные формы интеграции бизнеса.

Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями)

Раздел 2. Рационализация и проектирование организационных систем

Кейс №1 «Новый сотрудник в компании «Спейс»

Цель.

Научиться анализировать источники и проявления организационной культуры.

Описание ситуации:

Американская компания «Спейс» является крупной прибыльной фирмой, работающей в области высоких технологий. Она занимается разработкой и производством электронной продукции в основном для космической отрасли и специализированных промышленных производств. Результаты исследований «Спейса» имеют важное значение для обеспечения национальной безопасности, а производственный научный потенциал фирмы оценивается очень высоко.

Президент компании Джон Доуд в свое время был преподавателем в одном из крупных государственных университетов на кафедре электроники. После прихода в «Спейс» он быстро сделал карьеру и стал президентом фирмы. Доуд — упрямый, высокомерный руководитель, всегда нацеленный на результат. Его правила игры заключаются в том, чтобы давать сотрудникам сложные задания и поощрять самых умных и исполнительных. Если кто-то совершает промах, его тут же вызывают к президенту «на ковер». Когда Доуд уверен, что кто-либо не выполняет свою работу, он может сказать об этом прямо в лицо.

Основные подразделения компании «Спейс» — производственный отдел и отдел НИОКР, являющийся гордостью Доуда. Большинство работающих на фирме — это высококвалифицированные физики. Президент убежден, что его компания будет процветать ровно столько, сколько под ее крышей имеется такой штат специалистов. И действительно, «Спейс» развивается, а для сотрудников, проявивших себя с лучшей стороны, всегда имеется возможность повышения. Вдобавок, условия работы ведущих специалистов великолепные: в их распоряжении лучшие лаборатории, их офисы удобно расположены и красиво обставлены.

В конце 80-х годов компания получила правительственный заказ на разработку специализированных компьютеров. В результате многие сотрудники компании, в том числе и президент, остановились на мысли о портативном компьютере. Доуд поставил перед исследовательской группой задачу разработки самих ноутбуков и их математического обеспечения. Он и его подчиненные составили очень смелый график разработки компьютера и его вывода на рынок.



В это же время Доуд принял ряд кадровых решений. В частности он назначил вице-президентом по маркетингу новую сотрудницу Сару Кэннингэм, которую переманил из крупной сбытовой компании, расположенной в Калифорнии. Там она занимала пост ведущего менеджера в отделе по сбыту комплектующих изделий и со своей работой справлялась успешно. Саре было 35 лет, она жила одна.

Сара набрала в свой отдел новых сотрудников — маркетологов очень высокой квалификации, и разработка кампании по сбыту ноутбуков началась. Однако вскоре отдел маркетинга столкнулся с рядом проблем. Первым, что вызывало недоумение, были сами помещения отдела и его местоположение. Офисы отдела маркетинга находились в пяти километрах от основных офисов компании, и хотя были опрятными и обставленными по последнему слову техники, но все равно меньше, чем у других сотрудников такого же уровня. К тому же Саре не удавалось заставить Доуда прислушаться к проблемам маркетинга: все руководство компании было с головой погружено в техническую сторону вопроса разработки нового продукта. Саре приходилось получать одобрение своих программ у исполнительной группы, в которую входили лишь инженеры. Все сложнее становилось получать затребованную информацию. Вскоре сроки реализации проекта стали расходиться с запланированными. Лучший инженер, прикрепленный к проекту Сары, был переведен на новый госзаказ. По компании поползли слухи, что проектная группа столкнулась с некоторыми трудностями, и что проект скоро закроют.

Джон Доуд собрал руководителей, ответственных за проект. Он был практически взбешен достигнутыми результатами и сказал: «Я не знаю, почему вы не можете заставить эту штуку работать. В вашем распоряжении лучшие умы нации. Я потратил уйму средств на проект. Если он провалится — это будет ваша вина. И каждого я заставлю персонально за это ответить».

Сара обеспокоилась. Ей казалось, что критика несправедлива. Она спросила Доуда: «Вам не кажется, что ваше решение немного грубовато? В конце концов, у нас действительно есть некоторые технические затруднения, а наш лучший специалист переведен на другой проект». Доуд глянул на нее свирепо и сказал: «Сара, я не знаю, какого черта ты делала в магазине, где ты работала. Здесь мы работаем с железом, а не с тряпками. Мы работаем на результат. Это все, чего я хочу. Если ты не можешь добиться результатов, то можешь поискать себе другую работу». Потом он повернулся и вышел из комнаты.

Сара не знала, что ей делать, но Джон Райе, правая рука Джима Харрисона, основателя компании, наклонился к ней и сказал: «Не переживай. Старик в своем обычном репертуаре. Это всегда случается, когда что-то идет не по плану. Он скоро будет в порядке и ты тоже». Однако Сара не была в этом уверена.

Вопросы и задания

1. Опишите организационную культуру в компании «Спейс».
2. Каковы проявления организационной культуры на фирме?
3. Каковы основные источники культуры компании «Спейс»?

Исследовательский проект (реферат)

1. Социальная организация, ее особенности.
2. Роль управления в жизни организации.
3. Многообразие деловых организаций.
4. Особенности союзных организаций.
5. Ассоциация как организационное образование.
6. Бюрократия: плюсы и минусы.
7. Причины возникновения неформальных организаций.
8. Социальные ценности как фактор внешней среды организации.



9. Влияние политического курса государства на жизнь социальной организации.
10. Разработка и обоснование миссии конкретной организации.
11. Особенности одного из жизненных циклов организации.
12. Соотношение процессов функционирования и развития в социальной организации.
13. Соотношение видимого, ценностного и базового уровней организационной культуры.
14. Процесс формирования организационной культуры.
15. Роль руководителей разного уровня в процессе формирования организационной культуры.
16. Субкультуры в организации (на примере конкретной организации).
17. Холдинговые компании в России и их особенности.
18. Функциональное содержание организации.
19. Принципы самоуправления и их социальная составляющая.

Информационный проект (доклад с презентацией)

1. Методы оценки культуры организации.
2. Организация как открытая социально-техническая система.
3. Признаки и свойства систем.
4. Система управления организации.
5. Классификация фирм, действующих в бизнесе.
6. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой.
7. Типы организаций по взаимодействию с человеком.
8. Законы организации и их применение.
9. Закон синергии.
10. Закон развития.
11. Бизнес-план как основа эффективной реализации закона развития.
12. Стадии жизненного цикла организации.
13. Закон информированности-упорядоченности.
14. Организация безопасности информации.
15. Положения и должностные инструкции основных субъектов организаторской деятельности компаний.
16. Технология создания и регистрации организаций.
17. Типы организационных структур.
18. Линейно-функциональная структура управления организацией.
19. Дивизиональная структура управления организацией.
20. Матричная структура управления организацией.
21. Современные направления теоретических разработок
22. Общие направления развития теории организации
23. Перспективные направления развития организаций. Организации будущего
24. Виртуальные корпорации
25. Интеллектуальные организации

Дискуссионные процедуры (круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции)

1. Особенности одного из жизненных циклов организации.
2. Функциональное содержание организации.
3. Принципы самоуправления и их социальная составляющая.
4. Проблемы управления информацией в организации.
5. Развитие неформальных отношений в организации и их целесообразность.
6. Проблемы руководства и лидерства.



7. Новые требования к руководителю.
8. Влияние новых технологий на организацию.
9. Многонациональные, глобальные, международные и транснациональные компании: общее и особенное.
10. Формальные и неформальные группы в организации.
11. Теоретико-методологические основы школы социальных систем современного менеджмента.
12. Разработка Ч. Бернардом на основе системного подхода целостной теории организации управления.
13. Развитие концепции «социальных систем» Г. Саймоном. Проблема связи в организационной системе и применение системного анализа к дифференциации целей организации.
14. Развитие концепции «социальных систем» Ф. Селзником: институциональное воплощение тотальных целей организации как одна из главных задач руководства. Шесть ключевых аспектов политики организации в целом.
15. Развитие концепции «социальных систем» Э. Голднером. Соотношение рациональной и естественной систем.
16. Понятия организационной напряженности и функциональной автономности.
17. Развитие концепции «социальных систем» А. Этциони. Организация как сложный агрегат, в котором взаимодействует множество социальных групп.
18. Организационно-технические концепции управления (Богданов А.А., Гастев А.К., Ерманский А.А.).
19. Социально-организационные концепции менеджмента. (Керженцев П.М., Витке Н.А., Дунаевский Ф.А.).
20. Разработка теоретических основ и практических методик научной организации труда на предприятиях.

Мини-тест

Раздел 1. Теория организации в системе научных знаний

1. Что такое организация?
 1. Обеспечение баланса ресурсов в процессе получения продукта.
 2. Взаимодействие ее членов по поводу преобразования полученных ресурсов в требуемый продукт.
 3. Распределение полученных ресурсов.
 4. Обеспечение деятельности подразделений для достижения цели.
 5. Выработка управляющего воздействия.
2. В чем заключается роль менеджмента в организации?
 1. В мобилизации и обеспечении баланса ресурсов организации.
 2. В определении целей организации.
 3. В планировании деятельности организации.
 4. В обеспечении подбора персонала.
3. Назовите составляющие организации.
 1. Цели, отношения, продукт деятельности организации.
 2. Структура, цели, отношения.
 3. Культура, внутренняя среда.
 4. Люди, цели, управление.
 5. Управление, отношения, структура.
4. В чем заключается существо свойства эмергентности сложных систем?
 1. Зависимость структуры системы от ее цели.



2. В совпадении целей организации с целями ее подразделений.
 3. Несводимость свойств целого к свойствам отдельных элементов.
 4. В согласованности частных и общих задач.
 5. В объединении ресурсов малых систем.
 5. Определите логическую связь производственного процесса.
 1. Задача— цель— продукт.
 2. Цель— задача— мотив.
 3. Мотив— задача— продукт.
 4. Проблема— мотив— решение.
 5. Решение— получение ресурсов— продукт.
 6. В чем выражаются внутренние процессы организации?
 1. Функционирование, развитие.
 2. Приспособление, обновление.
 3. Развитие, мотивация.
 4. Стимулирование, восстановление.
 5. Достижение, равновесие.
 7. Каким может быть развитие организации?
 1. Поэтапным, самостоятельным.
 2. Внешним, внутренним, комбинированным.
 3. Прогрессивным, нейтральным, регрессивным.
 4. Последовательным, параллельным.
 5. Вертикальным, горизонтальным.
 8. Сколько видов внутриорганизационных процессов Вы знаете?
 1. Три.
 2. Два.
 3. Четыре.
 4. Пять.
 5. Шесть.
 9. Что Вы понимаете под развитием организации?
 1. Формирование организационных структур, совершенствование внутриорганизационных процессов, регламентация функций подразделений и работников.
 2. Приспособление к меняющимся условиям.
 3. Постоянная регламентация функций элементов организации.
 4. Изменение целей организации и ее задач.
 5. Ориентирование на конечный продукт.
 10. Сколько форм развития организации Вы знаете?
 1. Три.
 2. Четыре.
 3. Две.
 4. Пять.
 5. Шесть.
- Раздел 2. Рационализация и проектирование организационных систем**
11. Что понимается под организационной рационализацией?
 1. Совершенствование организационных отношений.
 2. Трансформация структуры.
 3. Приспособление к условиям обстановки.
 4. Выделение структурных связей.
 5. Дополнение структур.



12. Что относится к объективным факторам реорганизации?
 1. Силь инерционности организации.
 2. Способность реагировать на изменение условий.
 3. Наличие материальных и кадровых ресурсов.
 4. Наличие информационных ресурсов.
 5. Все сказанное в 1, 2, 3 и 4.
13. Что относится к основным субъективным факторам реорганизации?
 1. Уровень руководства.
 2. Ротация кадров.
 3. Принятие решения.
 4. Гибкость управления.
 5. Решительность и своевременность.
14. Что общего у организационного проектирования и рационализации?
 1. Система управления.
 2. Объект управления.
 3. Организационные отношения и связи.
 4. Внутренняя среда.
 5. Условия возникновения.
15. Сколько существует основных направлений организационного развития?
 1. Два.
 2. Четыре.
 3. Три.
 4. Пять.
 5. Шесть.
16. Сколько типов внешних факторов обычно выделяют?
 1. Два.
 2. Четыре.
 3. Три.
 4. Один.
17. Перечислите составляющие внешней среды организации косвенного воздействия.
 1. Политика, экономика.
 2. Международное окружение.
 3. Технология, социально-культурные факторы.
 4. 1, 2, 3 вместе взяты.
 5. 1, 2,3, потребители, конкуренты, законы, поставщики.
18. Перечислите переменные внутренней среды организации.
 1. Цели, структура, трудовые ресурсы.
 2. Оборудование, материальные запасы, технология.
 3. Культура организации, все, что входит в пункты 1 и 2.
 4. Социально-культурное окружение и все, что входит в пункты 1 и 2.
 5. Все, что входит в пункты 1и 2.
19. Сколько типов ориентации фирмы на прибыль выделяют?
 1. Два.
 2. Три.
 3. Четыре.
 4. Пять.
 5. Шесть.
20. Определите основополагающий признак любой организации.



1. Наличие проблем.
2. Приспосабливаемость к условиям обстановки.
3. Единоначалие.
4. Организационная культура.
5. Наличие цели.

3.1.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе текущего контроля успеваемости **Устный ответ**

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к обучающемуся, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями)

Обучающийся должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи могут решаться устно и/или письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.



Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

Исследовательский проект (реферат)

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата.

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

Информационный проект (доклад с презентацией)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации).


Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

- лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;
- смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;
- смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине (модулю).


Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «*отлично*» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий.

Оценка «*хорошо*» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий.


Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

3.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

3.2.1. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владет:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владет:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков, - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владет:	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

		деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связи теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	обучающийся не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым «удовлетворительно».

3.2.2. Контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации

Список вопросов для устных ответов

1. Исходные понятия теории организации: объекты, процессы, комплексы, связи.
2. Системный подход к формированию организаций.
3. Признаки системы.
4. Классификации систем.
5. Организация как социальная система.
6. Организационные резервы и потенциал.
7. Сложность, структура, иерархия.
8. Границы искусственных систем и проблемы их установления.
9. Организованность и устойчивость систем.
10. Социальная организация и ее внешняя среда.
11. Организация общества, организации в обществе и общественные организации.
12. Типология структур малых групп.
13. Порядок и его разновидности.
14. Организационные отношения и их типология.
15. Теория организации и теория систем: проблема единства знания.
16. Взаимосвязь процессов управления и организации в системе управления как организационной системе.
17. Организовывание как реализация организационных методов.
18. Самоорганизация в природе и обществе, системы с адаптацией.
19. Понятие и разновидности организационного процесса.
20. Соединительные и разъединительные организационные процессы.
21. Регулирующие организационные процессы.
22. Процессы организационного взаимодействия самостоятельных подсистем и их элементов.
23. Социальная организация, ее признаки, принципы, функции.
24. Внутренняя среда организации.
25. Внешняя среда организации.
26. Основопологающие законы организации.
27. Законы организации: взаимного дополнения противоположных процессов и функций, информированности-упорядоченности, композиции, пропорциональности.



28. Законы организации: онтогенеза, наименьших, необходимого разнообразия, состоятельности, экономии и рациональности, равновесия.
29. Общая классификация организаций.
30. Общие понятия структуры организации.
31. Функциональные и дивизиональные структуры.
32. Проектные, программно-целевые и матричные структуры.
33. Система управления организацией и ее элементы.
34. Организационная структура управления и факторы, на нее влияющие.
35. Коммуникационная структура.
36. Организационные полномочия и их виды.
37. Централизация и децентрализация организационных полномочий.
38. Линейные и функциональные организационные структуры.
39. Дивизиональные организационные структуры и их виды.
40. Гибкие и адаптивные организационные структуры.
41. Сущность и функции организационной культуры, ее элементы.
42. Типы организационной культуры.
43. Организационное проектирование и его формы.
44. Формирование организационных структур.
45. Социокультурный образ организации.
46. Адаптивные организационные возможности. Модели жизненного цикла организации.
47. Закон синергии и его приложения.
48. Закон информированности-упорядоченности и его приложения.
49. Закон самосохранения и его приложения.
50. Закон единства анализа/синтеза и его приложения.
51. Закон развития и его приложения.
52. Динамическая и статическая организация.
53. Факторы, влияющие на размеры социальных организаций.
54. Интеграционные процессы в социуме и выживаемость систем.
55. Проектирование организационной системы

Тексты проблемно-аналитических и (или) практических учебно-профессиональных задач

1. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего. Какая?

А. Первая: «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывая особенности его личности».

Б. Вторая: «Все это не так. Главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

В. Третья: «Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».


Г. Четвертая: «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

2. Вы директор по продажам. После расчета заработной платы и премий некоторые сотрудники посчитали, что их неправильно рассчитали, и это явилось поводом их жалоб вам. Ваши действия?

А. Отвечу жалобщикам примерно так: «Премии утверждает и рассчитывает отдел аналитики, я тут ни при чем».



- Б. «Хорошо, я учту ваши жалобы и постараюсь разобраться в этом вопросе с вашим начальником».
- В. «Не волнуйтесь, вы получите свои деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме».
- Г. Пообещав помочь установить истину, сразу же пойду к управляющему и побеседую с ним. В случае подтверждения обоснованности жалоб предложу выплатить премии в следующем месяце.
3. Вы недавно начали работать управляющим филиала, а перешли на эту должность с другого филиала. Однажды, в 09:00 идя по коридору офиса, вы увидели трех работников, которые о чем-то оживленно беседовали и не обращали на вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, вы увидели ту же картину. Ваши действия? А. Остановлюсь, дам понять работникам, что я новый управляющий. Вскользь замечу, что беседа их затянулась и пора браться за дело.
- Б. Спрошу, кто их непосредственный руководитель. Вызову его к себе.
- В. Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор. Затем представлюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложу выехать на маршрут.
- Г. Прежде всего, представлюсь, поинтересуюсь, как обстоят дела в их команде, как загружены работой, что мешает работать? Возьму этих работников на заметку.
4. Ваш непосредственный руководитель, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш руководитель считаете свои задания неотложными. Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения.
- А. Не оспаривая задания руководителя, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.
- Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен руководитель.
- В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием руководителя, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, порученные ему без согласования со мной.
- Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.
5. Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами. Ваши действия?
- А. Первый стремится, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не все понимают правильно.
- Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений («невзирая на лица»), отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.
- В. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.
- Г. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.
6. В последний четверг цикла, в команде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего компания понесла убытки. Начальнику неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо. Как бы вы поступили на месте начальника? Выберите приемлемый для вас вариант решения.
- А. Оставлю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения задач цикла.

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

Б. Заподозренных в проступке, вызову к себе. Круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

В. Сообщу о случившемся тем из сотрудников, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

Г. После приезда в офис проведу собрание команды, публично потребую выявления виновных и их наказания

3.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков в ходе промежуточной аттестации

Процедура оценивания знаний (тест)


Предлагаемое количество заданий	20
Последовательность выборки	Определена по разделам
Критерии оценки	- правильный ответ на вопрос
«5» если	правильно выполнено 90-100% тестовых заданий
«4» если	правильно выполнено 70-89% тестовых заданий
«3» если	правильно выполнено 50-69% тестовых заданий

Процедура оценивания знаний (устный ответ)

Предел длительности	10 минут
Предлагаемое количество заданий	2 вопроса
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценки	- требуемый объем и структура - изложение материала без фактических ошибок - логика изложения - использование соответствующей терминологии - стиль речи и культура речи - подбор примеров их научной литературы и практики
«5» если	требования к ответу выполнены в полном объеме
«4» если	в целом выполнены требования к ответу, однако есть небольшие неточности в изложении некоторых вопросов
«3» если	требования выполнены частично – не выдержан объем, есть фактические ошибки, нарушена логика изложения, недостаточно используется соответствующая терминологии

Процедура оценивания умений и навыков (решение проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач)

Предлагаемое количество заданий	1
Последовательность выборки	Случайная
Критерии оценки:	- выделение и понимание проблемы - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения - полнота использования источников - наличие авторской позиции - соответствие ответа поставленному вопросу - использование социального опыта, материалов СМИ, статистических данных - логичность изложения - умение сделать квалифицированные выводы и обобщения с точки зрения решения профессиональных задач - умение привести пример - опора на теоретические положения - владение соответствующей терминологией
«5» если	требования к ответу выполнены в полном объеме
«4» если	в целом выполнены требования к ответу, однако есть небольшие неточности в изложении некоторых вопросов. Затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

«3» если	требования выполнены частично – пытается обосновать свою точку зрения, однако слабо аргументирует научные положения, практически не способен самостоятельно сформулировать выводы и обобщения, не видит связь с профессиональной деятельностью
----------	--

4. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Электронные учебные издания

1. Басенко, В. П. Теория организации и организационное поведение : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В. П. Басенко, В. А. Дианова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение : учебник / П. А. Михненко. — Москва : Университет «Синергия», 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4257-0322-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/101340.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Яськов, Е. Ф. Теория организации : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» / Е. Ф. Яськов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 273 с. — ISBN 978-5-238-01776-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71065.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей


4.2. Электронные образовательные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>
2. e-Library.ru: Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – URL: <http://elibrary.ru/>.
3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>.
4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/>.
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов [Электронный ресурс]. – URL: <http://fcior.edu.ru/>.

4.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ниже следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс]. – URL: <http://dic.academic.ru>.
2. База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
3. Система информационно-правового обеспечения «Гарант» [Электронный ресурс]. – URL: <http://ivo.garant.ru/>.

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

4. База данных «Библиотека управления» – Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>.
5. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. – URL: <http://ecsocman.hse.ru>.

4.4. Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

1. Лицензионное программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows, пакет офисных приложений Microsoft Office.
2. Свободно распространяемое программное обеспечение: свободные пакеты офисных приложений Apache Open Office, LibreOffice.
3. Программное обеспечение отечественного производства: справочно-правовая система «Гарант» (Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»).

4.5. Оборудование и технические средства обучения

Для реализации дисциплины (модуля) используются учебные аудитории для проведения учебных занятий, которые оснащены оборудованием и техническими средствами обучения, и помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП. Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

Наименование учебных аудиторий для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы*	Оснащенность учебных аудиторий для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы оборудованием и техническими средствами обучения
Учебные аудитории (учебная аудитория) для проведения учебных занятий	Учебная аудитория укомплектована специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям, оборудованием и техническими средствами обучения (мобильное мультимедийное оборудование).
Помещение для самостоятельной работы	Помещение оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП и к ЭБС.

* Номер конкретной аудитории указан в приказе об аудиторном фонде, расписании учебных занятий и расписании промежуточной аттестации.