

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н. И. Лобачевского»**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол от «30» ноября 2022 г. № 13

Рабочая программа дисциплины

Теория организации

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Направленность образовательной программы
МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Форма обучения
(очная / очно-заочная)

Нижегород

2023 год

1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Б1.В.02

| № варианта | Место дисциплины в учебном плане образовательной программы | Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД |
|------------|---|---|
| 1. | Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений | Дисциплина <i>Б1.В.02 Теория организации</i> относится к части ООП направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, формируемой участниками образовательных отношений. |

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции | | Наименование оценочного средства |
|--|---|--|--|
| | Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора) | Результаты обучения по дисциплине** | |
| ПК-4 Способен разрабатывать программы организационного развития, изменений и обеспечивать их реализацию для целей тактического управления процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха) | ПК-4.1 Демонстрирует навыки самостоятельного сбора, систематизации и анализа организационно-управленческой информации | Знать: нормативно-правовые акты по использованию информационных ресурсов Уметь: пользоваться интернет-ресурсами по управленческой деятельности Владеть: анализом организационно-управленческой информации | . Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет, кейс-задания |
| | ПК-4.2 Разрабатывает проекты организационных структур организаций, моделирует основные и вспомогательные бизнес-процессы, с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений | Знать: основные виды организационных структур Уметь: разрабатывать проекты совершенствования организационной структуры предприятия Владеть: процессом моделирования основных и вспомогательных бизнес-процессов | Комбинированные тесты, практико-ориентированные задания, презентация |
| | ПК-4.3 Оптимизирует процессы организационных изменений и критически оценивает полученные результаты для достижения целей тактического управления на уровне структурного подразделения промышленной | Знать: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки; Уметь: разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия; Владеть: инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры | Решение проблемных ситуаций, исследовательские и творческие проекты |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | организации (отдела, цеха). | | |
| | ПК-4.4 Распределяет и делегирует полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | Знать: инструменты планирования и реализации мероприятий Уметь: делегировать полномочия в зависимости от уровня управления Владеть: цифровыми методиками управленческой деятельности | Деловая игра, экспертная оценка деятельности |

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | очная форма обучения | очно-заочная форма обучения | заочная форма обучения |
|---|----------------------|-----------------------------|------------------------|
| Общая трудоемкость | __4__ ЗЕТ | 4 ЗЕТ | __3__ ЗЕТ |
| Часов по учебному плану | 144 | 144 | |
| в том числе | | | |
| аудиторные занятия (контактная работа): | 66 | 34 | |
| - занятия лекционного типа | 32 | 16 | |
| - занятия семинарского типа | 32 | 16 | |
| самостоятельная работа | 24 | 74 | |
| КСР | 2 | 2 | |
| Промежуточная аттестация – экзамен | 54 | 36 | |

3.2. Содержание дисциплины

| Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины | Всего (часы) | | | в том числе | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|--------------|---------|---|---------------------------|----------------------------|-------|--------------|---------|-------|--------------|---------|-------|--------------|---------|---|--------------|---------|
| | | | | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них | | | | | | | | | | | | Самостоятельная работа обучающегося, часы | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа | Занятия лабораторного типа | Всего | | | | | | | | | | | |
| | Очная | Очно-заочная | Заочная | Очная | Очно-заочная | Заочная | Очная | Очно-заочная | Заочная | Очная | Очно-заочная | Заочная | Очная | Очно-заочная | Заочная | Очная | Очно-заочная | Заочная |
| Тема 1. Теория организации в системе научных знаний. | 6 | 9 | | 2 | 1 | | 2 | 1 | | | | | 4 | 2 | | 2 | 7 | |
| Тема 2. Сущность и параметры организации | 6 | 9 | | 2 | 1 | | 2 | 1 | | | | | 4 | 2 | | 2 | 7 | |
| Тема 3. Понятие системы и системные свойства организации. | 6 | 9 | | 2 | 1 | | 2 | 1 | | | | | 4 | 2 | | 2 | 7 | |
| Тема4. | 6 | 9 | | 2 | 1 | | 2 | 1 | | | | | 4 | 2 | | 2 | 7 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|--|----|----|--|----|----|--|--|--|--|----|----|--|----|----|
| Организационные подсистемы. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 5. Жизненный цикл организаций | 10 | 10 | | 4 | 2 | | 4 | 1 | | | | | 8 | 3 | | 2 | 7 |
| Тема 6. Внутренняя и внешняя среда организации. | 10 | 11 | | 4 | 2 | | 4 | 2 | | | | | 8 | 4 | | 2 | 7 |
| Тема 7. Законы и принципы организаций | 10 | 11 | | 4 | 2 | | 4 | 2 | | | | | 8 | 4 | | 2 | 7 |
| Тема 8. Социальные организации. | 10 | 11 | | 4 | 2 | | 4 | 2 | | | | | 8 | 4 | | 2 | 7 |
| Тема 9. Хозяйственные организации | 6 | 9 | | 2 | 1 | | 2 | 1 | | | | | 4 | 2 | | 2 | 7 |
| Тема 10. Организационные структуры и организационное проектирование | 10 | 11 | | 4 | 2 | | 4 | 2 | | | | | 8 | 4 | | 2 | 7 |
| Тема 11. Организационная культура | 8 | 6 | | 2 | 1 | | 2 | 1 | | | | | 4 | 2 | | 4 | 4 |
| В т.ч. текущий контроль | 2 | 2 | | | | | | | | | | | 2 | 2 | | | |
| Промежуточная аттестация - экзамен | 54 | 36 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого | 144 | 144 | | 32 | 16 | | 32 | 16 | | | | | 66 | 34 | | 24 | 74 |

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает решение прикладной задачи по профилю профессиональной деятельности и направленности образовательной программы.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 3 часа (не менее 10% времени и не более часов, отведенных на практические занятия по дисциплине).

ПРИМЕР ПРИКЛАДНОЙ ЗАДАЧИ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ

1. Наименование организации: ООО ТП «Нижегородец».

2. Данные для формирования организационной структуры.

1. Дирекция
2. Бухгалтерия
3. Кадровая служба
4. Служба безопасности
5. Служба коммерческого директора
6. Служба логистики
7. Финансовая служба
8. Юридическая служба
9. Складское хозяйство
10. Отдел маркетинга
11. Отдел материально-технического снабжения
12. Отдел продаж автомобилей
13. Отдел продаж запасных частей
14. Станция технического обслуживания
15. Экономический отдел

| Тип задач профессиональной деятельности | Задачи профессиональной деятельности | Компетенция | Формируемые профессиональные навыки у студентов |
|---|--------------------------------------|-------------|---|
|---|--------------------------------------|-------------|---|

| | | | |
|-------------------------------|---|---|--|
| | | | |
| организационно-управленческий | Обеспечение реализации программ организационного развития управления процессами планирования и организации производства | ПК-4 Способен разрабатывать программы организационного развития, изменений и обеспечивать их реализацию для целей тактического управления процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха) | Формирует организационную структуру компании. Определяет тип организационной структуры. Формирует линейные и функциональные связи. |

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

Критерии оценки формируемых практических навыков

| Критерии оценок | | | |
|--|---|--|---|
| отлично | хорошо | удовл. | неудовл. |
| Практические навыки сформированы в полном объеме | Практические навыки сформированы в полном объеме, но с некоторыми недочетами. | Практические навыки сформированы не в полном объеме, и с негрубыми ошибками. | Практические навыки не сформированы. Имели место грубые ошибки. |

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студентов направлена на самостоятельное изучение отдельных тем рабочей программы. Таких, как: эволюция взглядов на сущность и структуру организаций; факторы, оказавшие влияние на становление и развитие научных школ управления в XX в., их динамика; основные зарубежные и отечественные теории организации; современные направления развития теории организации.

Целью самостоятельной работы, в первую очередь, является формирование способностей и навыков у обучающихся к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа выполняет ряд функций: способствует формированию диалектического и критического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Изучение понятийного аппарата дисциплины

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна быть подчинена усвоению понятийного аппарата, поскольку одной из важнейших задач подготовки студентов является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Лучшему усвоению и пониманию дисциплины помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные в списке литературы.

Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ, раскрытия сущности основных категорий системы валютного регулирования, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Работа над основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. Конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

Самоподготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что данная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми дисциплинами.

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) тщательно изучить лекционный материал;
- 5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 6) подготовить краткое выступление по каждому из выносимых на семинарское занятие вопросов.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

Самостоятельная работа студента при подготовке к экзамену.

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки современных менеджеров.

Итоговой формой контроля успеваемости студентов по учебной дисциплине «Теория организации» является экзамен.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа студента в течение всего периода изучения дисциплины. В этом случае подготовка к экзамену будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

В начале семестра рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к экзамену по данной дисциплине, а также использовать в процессе обучения программу, другие методические материалы, разработанные кафедрой по данной дисциплине. Это позволит в процессе изучения тем сформировать более правильное и обобщенное видение студентом существа того или иного вопроса за счет:

- а) уточняющих вопросов преподавателю;
- б) подготовки рефератов по отдельным темам, наиболее заинтересовавшие студента;
- в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;
- г) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого студента, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к экзамену, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам.

Формы внеаудиторной самостоятельной работы

| № п/п | Раздел Дисциплины | Формы внеаудиторной самостоятельной работы |
|------------------|---|---|
| 1 | Тема 1. Теория организации в системе научных знаний. Эволюция взглядов на теорию организации. | Подготовка к семинарскому занятию, работа с учебной литературой. Творческое задание. Подготовка индивидуального доклада с презентацией. |
| 2 | Тема 2. Природа и сущность организации. Параметры организации. | Подготовка к семинарскому занятию, работа с учебной литературой. Разбор вопросов по теме семинара |
| 3 | Тема 3. Понятие системы и системные свойства организации. Виды систем. Открытые и закрытые системы. | Подготовка к семинарскому занятию, работа с учебной литературой. Разбор вопросов по теме семинара Подготовка к опросу |
| 4 | Тема 4. Организационные подсистемы | Подготовка к семинарскому занятию, работа с учебной литературой. Разбор вопросов по теме семинара Подготовка к тесту |

| | | |
|-----------|--|---|
| 5 | Тема 5. Жизненный цикл организаций | Подготовка к семинарскому занятию, работа с учебной литературой. Разбор вопросов по теме семинара Подготовка к решению кейсов и ситуационных задач. |
| 6 | Тема 6. Внутренняя и внешняя среда организации. Методы анализа внешней среды организации | Подготовка к семинарскому занятию, работа с учебной литературой. Разбор вопросов по теме семинара. Работа с кейсами |
| 7 | Тема 7. Законы и принципы организаций | Подготовка к семинарскому занятию, работа с учебной литературой. Разбор вопросов по теме семинара. Работа с кейсами |
| 8 | Тема 8. Социальные организации. Государственные и муниципальные организации. | Подготовка к семинарскому занятию, работа с учебной литературой. Разбор вопросов по теме семинара Подготовка к опросу |
| 9 | Тема 9. Хозяйственные организации | Подготовка к семинарскому занятию, работа с учебной литературой. Разбор вопросов по теме семинара. Творческое задание |
| 10 | Тема 10. Организационные структуры и организационное проектирование | Подготовка к семинарскому занятию, работа с учебной литературой. Разбор вопросов по теме семинара. Подготовка к решению кейсов и ситуационных задач. |
| 11 | Тема 11. Организационная культура | Подготовка к семинарскому занятию, работа с учебной литературой. Разбор вопросов по теме семинара. Подготовка к решению кейсов и ситуационных задач. |

Задания для самостоятельной (аудиторной) работы студентов:

Вопросы для проведения дискуссии.

1. Дать развернутое обоснование того, что теория организации относится к междисциплинарной науке.
2. Описание лидерства как специфического типа отношений управления организацией.
3. Современные тенденции организации управления производственно-хозяйственной системой.
4. Характеристика организации как эколого-социальной системы.
5. Обосновать процесс формирования и выявить условия изменения организационной культуры.
6. Возникновение и становление понятия «корпоративная культура».
7. Характеристика патологий в организационных отношениях.
8. Определить и обосновать круг организаторских способностей современного руководителя. Почему необходимо знать основы теории организации для эффективной реализации управленческих функций.
9. Обосновать необходимость информационно-коммуникативного обеспечения процессов управления организацией.

10. Дайте характеристику объекта как системе с точки зрения поведения, сложности, отношения к внешней среде, структурной неоднородности, взаимосвязанности компонентов.
11. 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.
12. 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.
13. Согласны ли с утверждением, что само существование организации предполагает, что у нее есть некоторые цели и мотивы жизнедеятельности?
14. Согласны ли с утверждением, что адаптация организации к изменениям внешних условий угрожает целостности организации как системы?
15. Согласны ли с утверждением, что крупные производственные организации имеют преимущество по сравнению с мелкими, с точки зрения показателей эффективности?

Проблемные ситуации для деловых игр.

1. На примере любой социально-экономической системы рассмотрите процессы системной интеграции и дифференциации, приведите несколько примеров. Определите тип наблюдаемых интеграционных преобразований.
2. На примере конкретной организации любой сферы деятельности рассмотрите практическое применение системного подхода.
3. Представьте социально-экономический объект в виде системы как совокупности составляющих ее подсистем (I уровень). Далее в каждой подсистеме выделите элементы (II уровень), образующие данные подсистемы. Укажите связи между элементами на каждом из рассматриваемых уровнях.
4. 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.
5. 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.
6. 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:

7. Рассмотрите схемы существующей и предлагаемой организационных структур предприятия. 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.
8. 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.
9. 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.

Примерная тематика рефератов и презентаций.

1. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации
2. Современные направления теоретических разработок зарубежной организационной науки
3. Особенности и основные направления отечественной организационной науки
4. Научное управление Ф.Тейлора.
5. Классическое управление А.Файоля.
6. Тектология А.А.Богданова.
7. Бюрократическая теория М.Вебера.
8. Эффективная организация Р.Лайкерта.
9. Теория административного поведения Г.Саймона.
10. Теория Гласиера (универсальная теория формирования организации).
11. Формирование жизнеспособной структуры Г.Минтцберга («структура-5»).
12. Теория организационного потенциала И.Ансоффа.
13. Законы организации.
14. Принципы организации.
15. Организационная культура
16. Понятие и сущность организации
17. Иерархия целей в организации
18. Централизация и децентрализация
19. Координация в организациях
20. Анализ внешней среды организации
21. Деловые организации
22. Союзные (общественные) организации
23. Ассоциативные организации
24. Линейная структура организации
25. Функциональная структура организации

26. Дивизионная структура организации
27. Матричная структура организации
28. Модели принятия решений в организации
29. Типология конфликтов в организации
30. Сопротивление нововведениям в организации
31. Инновационные организации
32. Стадии процесса организационного проектирования.

Материал реферата должен быть разделен на короткие, четко обозначенные разделы, которые должны быть освещены с достаточной степенью детализации; объем каждого раздела должен находиться в конкретной пропорции относительно параметров всей работы.

Объем реферата определяется его содержанием и составляет 20-25 страниц (без приложений). Реферат должен включать:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть, разделенная на подразделы;
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения.

Защита рефератов может проходить на семинарских занятиях путем пятиминутного доклада обучающегося с наглядной иллюстрацией наиболее значимых выводов.

Критерии и показатели оценивания реферата

| Критерий | Обоснование оценки |
|---|---|
| Уровень раскрытия сущности проблемы. <i>Макс. – 3,5 балла</i> | <ul style="list-style-type: none"> - соответствие содержания теме реферата; - полнота раскрытия основных понятий проблемы; - наличие и обоснованность выводов в рамках проблемы исследования; - наличие авторской позиции по проблеме исследования и самостоятельности суждений. |
| Обоснованность выбора источников литературы по проблеме исследования и их критический анализ. <i>Макс. – 2,5 балла</i> | <ul style="list-style-type: none"> - соответствие источников литературы проблеме исследования; - привлечение новейших работ по проблеме исследования (журналы, материалы сборников научных трудов, последние статистические данные, интернет-ресурсы и т.д.); - умение обобщать и сопоставлять точки зрения различных авторов по исследуемой проблеме. |
| Соблюдение требований к оформлению. <i>Макс. – 1,5 балла</i> | <ul style="list-style-type: none"> - правильность оформления ссылок на используемую литературу; - соблюдение требований к объему и структуре реферата; - культура оформления: шрифт, абзацный отступ, междустрочный интервал, разметка страницы. |
| Защита реферата. <i>Макс. – 2,5 балла</i> | <ul style="list-style-type: none"> - наличие в докладе основных положений состояния исследуемой проблемы; - аргументация основных выводов о проблеме исследования; - наличие презентационного материала в ходе устного доклада; - наличие обоснованных ответов на вопросы по теме исследования со стороны группы и преподавателя. |

Реферат оценивается по 10 балльной шкале, баллы при этом переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 9,6 – 10 баллов – «превосходно»;
- 8,6 – 9,5 баллов – «отлично»;
- 7,6 – 8,5 баллов – «очень хорошо»;
- 6,6 – 7,5 баллов – «хорошо»;
- 5,1 – 6,5 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 5,1 балла – «неудовлетворительно».

Баллы, полученные при написании и защите реферата учитываются в процессе итогового контроля сформированности компетенций в рамках рабочей программы данной дисциплины.

Темы для написания эссе:

1. Роль организации в развитии общества.
2. Основные задачи социально - психологического управления деятельностью организации.
3. Влияние социальных целей и политических ориентиров на деятельность организации.
4. Типы организационных структур и их влияние на характер работы организации.
5. Преимущества и недостатки иерархических структур управления.
6. Выбор цели организации и прогнозирование ее развития.
7. Объективный характер и особенности социальных законов, регламентирующих функционирование организации.
8. Новые информационные технологии в деятельности организаций.
9. Борьба организаций за выживание в условиях конкуренции.
10. Преимущества и недостатки организаций статического и динамического типа.
11. Перспективы объединения организаций.
12. Особенности применения социальных законов организации в решении задач управления.
13. Направления развития методов проектирования и корректировки организационных структур.
14. Влияние цели деятельности организации на ее организационную культуру.
15. Глобальные проблемы современности и перспективы их решения: организационно-управленческий аспект.

Критерии оценки эссе

1. Соответствие содержания текста выбранной теме
2. Наличие четкой и логичной структуры текста
3. Наличие в эссе авторской позиции по рассматриваемой проблематике
4. Обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора
5. Отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок
6. Соответствие оформления работы предъявляемым требованиям
7. Сдача эссе в установленный срок.

| Балльно-рейтинговая оценка | Критерий |
|----------------------------|----------|
|----------------------------|----------|

| | |
|---|--|
| оценка «отлично» (5 баллов) | выставляется студенту, при условии выполнения вышеназванных требований в полном объеме |
| оценка «хорошо» (4 балла) | выставляется студенту, при условии соответствия содержания текста выбранной теме, наличие в эссе авторской позиции по рассматриваемой проблематике, обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора. |
| оценка «удовлетворительно» (3 балла) | выставляется студенту, в случае соответствия содержания текста выбранной теме, наличия выводов автора по рассматриваемой проблеме. |
| оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) | выставляется студенту в случае несоответствия содержания текста выбранной теме, отсутствия авторской позиции по рассматриваемой проблематике описанной и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки эссе. |

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс «Теория организации», созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>.

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине,
включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

| Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций) | Шкала оценивания сформированности компетенций | | | | | | |
|--|---|--|---|---|---|--|--|
| | плохо | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | очень хорошо | отлично | превосходно |
| | не зачтено | | зачтено | | | | |
| <u>Знания</u> | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. |
| <u>Умения</u> | Отсутствие минимальных | При решении стандартных | Продemonстрированы | Продemonстрированы все | Продemonстрированы все | Продemonстрированы все | Продemonстрированы все |

| | | | | | | | |
|---------------|---|--|--|--|--|--|---|
| | х умений . Невозможно оценить наличие умений вследствие отказа обучающего от ответа | задач не продемонстр ированы основные умения. Имели место грубые ошибки. | основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме. | основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | основные умения, реше ны все основные задачи с отдельными несуществен ным недочетами, выполнены все задания в полном объеме. | основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие владения материалом. Невозможно оценить наличие навыков вследствие отказа обучающего от ответа | При решении стандартных задач не продемонстр ированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. | Имеется минимальны й набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстр ированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстри рованы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов. | Продемонстр ированы навыки при решении нестандартн ых задач без ошибок и недочетов. | Продемонстр ирован творческий подход к решению нестандартн ых задач |

Шкала оценки при промежуточной аттестации

| Оценка | | Уровень подготовки |
|-------------------|----------------------------|---|
| | превосходно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой |
| зачтено | отлично | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» |
| | очень хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» |
| | хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» |
| | удовлетворительно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно» |
| не зачтено | неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» |

| | | |
|--|--------------|---|
| | плохо | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо» |
|--|--------------|---|

5.2.1 Контрольные вопросы

| Вопросы | Код формируемой компетенции |
|--|-----------------------------|
| 1.Предмет, объект, метод, функции теории организации. | ПК-4.1 |
| 2.Природа и сущность организации. | ПК-4.1 |
| 3.Структурные параметры организации. | ПК-4.1 |
| 4.Контекстуальные параметры организации | ПК-4.1 |
| 5.Организация как система. | ПК-4.1 |
| 6.Организационные подсистемы | ПК-4.1 |
| 7.Характеристика факторов внутренней среды организации | ПК-4.1 |
| 8.Характеристика факторов внешней среды организации. | ПК-4.1 |
| 9.Организация взаимодействия с внешней средой | ПК-4.1 |
| 10.Методы анализа внешней среды организации: SWOT-анализ. | ПК-4.1 |
| 11.Методы анализа внешней среды организации: пятифакторная модель Портера. | ПК-4.1 |
| 12.Методы анализа внешней среды организации: ПЭСТ-анализ. | ПК-4.1 |
| 13.Социальные организации: сущность, системообразующие элементы, виды. | ПК-4.2 |
| 14.Классификация социальных организаций. | ПК-4.2 |
| 15.Коммерческие и некоммерческие организации | ПК-4.2 |
| 16.Государственные и муниципальные организации. | ПК-4.2 |
| 17.Формальные и неформальные организации. | ПК-4.2 |
| 18.Хозяйственные организации: понятие, основные организационно-правовые формы. | ПК-4.2 |
| 19.Основные организационно-правовые формы коммерческих организаций: товарищества. | ПК-4.2 |
| 20.Основные организационно-правовые формы коммерческих организаций: общества. | ПК-4.2 |
| 21.Основные организационно-правовые формы коммерческих организаций: производственный кооператив. | ПК-4.2 |
| 22.Основные организационно-правовые формы коммерческих организаций: государственные и муниципальные унитарные предприятия. | ПК-4.2 |
| 23.Основные единичные организационные формы. | ПК-4.2 |
| 24.Основные групповые организационные формы. | ПК-4.2 |

| | |
|---|--------|
| 25.«Закон» как общенаучная категория. Сущность и классификация организационных законов. | ПК-4.2 |
| 26.Основное содержание закона синергии. | ПК-4.3 |
| 27.Основное содержание закона наименьших. | ПК-4.3 |
| 28.Основное содержание закона самосохранения. | ПК-4.3 |
| 29.Основное содержание закона единства анализа и синтеза. | ПК-4.3 |
| 30.Содержание закона информированности-упорядоченности. | ПК-4.3 |
| 31.Содержание закона композиции и пропорциональности. | ПК-4.3 |
| 32.Сущность и содержание принципов организации. | ПК-4.3 |
| 33.Принципы статической организации. | ПК-4.3 |
| 34.Принципы динамической организации. | ПК-4.3 |
| 35.Сущность и основные стадии жизненного цикла организации. | ПК-4.3 |
| 36.Организационная структура: понятие, классификация, виды. | ПК-4.3 |
| 37.Механистические организационные структуры | ПК-4.3 |
| 38.Органические организационные структуры. | ПК-4.3 |
| 39.Организационное проектирование: сущность, цели, этапы. | ПК-4.3 |
| 40.Факторы, влияющие на организационное проектирование | ПК-4.4 |
| 41.Алгоритм и характеристика этапов организационного проектирования. | ПК-4.4 |
| 42.Элементы проектирования организационной структуры. | ПК-4.4 |
| 43.Основные этапы проектирования организационных структур. | ПК-4.4 |
| 44.Методы проектирования организационных структур. | ПК-4.4 |
| 45.Составление организационной документации при проектировании организационной структуры. | ПК-4.4 |
| 46.Оценка эффективности организационной структуры. | ПК-4.4 |
| 47.Понятие, сущность и функции организационной культуры. | ПК-4.4 |
| 48.Типы корпоративной культуры. Управление корпоративной культурой. | ПК-4.4 |

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-4

Примеры тестовых заданий для ПК -4.1:

1) Прямое воздействие на все элементы организации и сосредоточение в одних руках всех функций руководства характерно для следующей структуры организации:

- а) линейно-функциональная;
- б) линейная;
- в) линейно-штабная;
- г) матричная.

2) Полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчиненному и далее к другим подчиненным называются:

- а) линейными полномочиями;
- б) чрезвычайными полномочиями;
- в) штабными полномочиями.
- г) матричными полномочиями

Примеры тестовых заданий для ПК -4.2:

1.Какому понятию соответствует определение: «целое, образованное согласованием, взаимоподчинением составляющих его частей, элементов»?

- 1. Система.
- 2. Устойчивость.
- 3. Структура.

2.Что значит описать систему?

- 1. Перечислить входящие в систему элементы.
- 2. Определить уровни иерархии системы.
- 3. Определить функцию системы, сформулировать цель, определить совокупность альтернатив ее функционирования.

3.К какому типу систем относится районная поликлиника?

- 1. Статическая.
- 2. Закрытая.
- 3. Гетерогенная.

Примеры тестовых заданий для ПК -4.3:

1.Что такое инвариантность структуры?

- 1. Структура не меняется.
- 2. Меняется, но незначительно.
- 3. Меняется постоянно.

2..Какой вид ограничения разнообразия структуры характеризуется как специфические связи между элементами, определявшие возможность изменения одних и невозможность изменения других?

- 1. Фиксированные.
- 2. Вероятностные.
- 3. Промежуточные.

3.Какой тип организационных структур больше всего соответствует стабильным внешним условиям?

- 1. Органический.
- 2. Механистический.
- 3. Патологический.

Примеры тестовых заданий для ПК -4.4:

1.К какому типу руководителей относится начальник цеха предприятия?

- 1. Линейный.
 - 2. Функциональный.
 - 3. Дивизиональный
- 2.Выделите структурный принцип А. Файоля.
- 1. Единство цели и руководства.

2. Стабильность.
3. Справедливость.

3. Какие компоненты относятся к формирующим организационную структуру?

1. Уровни иерархии.
2. Ресурсы.
3. Цели.

4. Какие тенденции по развитию организационных систем характерны для современных условий с точки зрения И. Ансоффа?

1. Структурная оптимизация.
 2. Множественность организационных структур.
 4. Оптимизация организационного потенциала.
 5. Укажите принципы делегирования полномочий, компетенции и ответственности.
1. Социализация персонала.
 2. Согласованность заданий, уровня компетенции и ответственности.
 3. Субсидиаризация.

Примеры практических заданий для ПК-4:

Задание 1.

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.

Деловая игра «Разработка организационной структуры новой организации»

Предлагаемая деловая игра «Новая организация» позволяет ее участникам приобрести навыки по разработке организационной структуры новой организации.

Условия игры

1. Перед началом игры обучающиеся знакомятся с содержанием Закона РФ об акционерных обществах.
2. Создается акционерное общество закрытого типа. Рекомендуется разбить игроков на две группы с числом участников, не превышающим 15 человек. Каждая группа — новая организация.
3. Каждый участник игры является акционером.
4. Количество и вид акций у участников определяются игровой карточкой.
5. Руководитель игры исполняет должность менеджера высшего ранга и ведет арбитраж. Все остальные должности высшего и среднего уровней вакантны.
6. Руководитель предоставляет группам образцы необходимых документов. Состав

комплекта документов: информационное сообщение о проведении общего собрания акционеров; повестка дня; протокол общего собрания акционеров; бюллетень для голосования № 1; протокол счетной комиссии; доверенность акционера о праве голоса доверителю; передаточное распоряжение; приказ № 1; должностная инструкция; копия уведомления о государственной регистрации выпуска ценных бумаг при реорганизации; свидетельство о государственной регистрации (перерегистрации) предприятия.

Ход игры

1. Вытягивая карточки, участники игры определяют количество и состав принадлежащих им акций. Ознакомление с повесткой дня. Игра протекает в соответствии с повесткой дня.
2. В каждой группе участники определяют игровые роли в будущей фирме путем выборов (используя игровые карточки, в голосовании принимают участие только держатели обыкновенных акций). Стоимость акций и размер уставного фонда определяются на общем собрании акционеров.
3. На общем собрании обсуждаются и утверждаются: название организации, фирменный знак, цели функционирования, вид продукции, место расположения организации, источники финансирования, разработчики проектов и т.д.
4. На общем собрании акционеров избираются счетная комиссия, генеральный директор.
5. Посредством голосования определяется количественный состав совета директоров (наблюдательный совет) общества, производится избрание его членов.
6. При решении вопросов п. 1—5 составляется протокол общего собрания акционеров.
7. Руководитель игры ставит перед высшим руководством фирмы задачу — сформировать среднее звено руководства фирмы, т.е. назначить своим приказом начальников (менеджеров) отделов и служб. Составляется Приказ № 1 о назначении руководителей отделов и служб фирмы.
8. Назначенные менеджеры определяют права и обязанности по занимаемым должностям и представляют свои проекты на утверждение генеральному директору фирмы.
9. Разрабатывается организационная структура каждой организации с пояснениями (описание связей между подразделениями и службами, их предназначение, функции и задачи каждой службы).
10. В конце игры все разработанные документы визируются по линиям взаимосвязи подразделений и служб и представляются на утверждение руководителю игры; заслушиваются сообщения всех должностных лиц по итогам их работы.

5.2.3. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ПК-4

Задания для самостоятельной (аудиторной) работы студентов:

Вопросы для проведения дискуссии.

1. Дать развернутое обоснование того, что теория организации относится к междисциплинарной науке.
2. Описание лидерства как специфического типа отношений управления организацией.
3. Современные тенденции управления производственно-хозяйственной системой.
4. Характеристика организации как эколого-социальной системы.
5. Обосновать процесс формирования и изменения организационной культуры.
6. Возникновение и становление понятия «корпоративная культура».
7. Характеристика патологий в организационных отношениях.
8. Определить и обосновать круг организаторских способностей современного руководителя. Почему необходимо знать основы теории организации для эффективной реализации управленческих функций.

- 9.Обосновать необходимость информационно-коммуникативного обеспечения процессов управления организацией.
- 10.Дайте характеристику объекта как системе с точки зрения поведения, сложности, отношения к внешней среде, структурной неоднородности, взаимосвязанности компонентов.
- 11.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.
- 12.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.
- 13.Согласны ли с утверждением, что само существование организации предполагает, что у нее есть некоторые цели и мотивы жизнедеятельности?
- 14.Согласны ли с утверждением, что адаптация организации к изменениям внешних условий угрожает целостности организации как системы?
- 15.Согласны ли с утверждением, что крупные производственные организации имеют преимущество по сравнению с мелкими, с точки зрения показателей эффективности?

Проблемные ситуации для деловых игр.

- 4 На примере любой социально-экономической системы рассмотрите процессы системной интеграции и дифференциации, приведите несколько примеров. Определите тип наблюдаемых интеграционных преобразований.
- 5 На примере конкретной организации любой сферы деятельности рассмотрите практическое применение системного подхода.
- 6 Представьте социально-экономический объект в виде системы как совокупности составляющих ее подсистем (I уровень). Далее в каждой подсистеме выделите элементы (II уровень), образующие данные подсистемы. Укажите связи между элементами на каждом из рассматриваемых уровнях.
- 7 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.
- 8 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.
- 9 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:

10 Рассмотрите схемы существующей и предлагаемой организационных структур предприятия. 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.

11 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.

12 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.

Примерная тематика рефератов и презентаций.

33. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации
34. Современные направления теоретических разработок зарубежной организационной науки
35. Особенности и основные направления отечественной организационной науки
36. Научное управление Ф.Тейлора.
37. Классическое управление А.Файоля.
38. Тектология А.А.Богданова.
39. Бюрократическая теория М.Вебера.
40. Эффективная организация Р.Лайкерта.
41. Теория административного поведения Г.Саймона.
42. Теория Гласиера (универсальная теория формирования организации).
43. Формирование жизнеспособной структуры Г.Минцберга («структура-5»).
44. Теория организационного потенциала И.Ансоффа.
45. Законы организации.
46. Принципы организации.
47. Организационная культура
48. Понятие и сущность организации
49. Иерархия целей в организации
50. Централизация и децентрализация
51. Координация в организациях
52. Анализ внешней среды организации
53. Деловые организации
54. Союзные (общественные) организации
55. Ассоциативные организации

56. Линейная структура организации
57. Функциональная структура организации
58. Дивизионная структура организации
59. Матричная структура организации
60. Модели принятия решений в организации
61. Типология конфликтов в организации
62. Сопротивление нововведениям в организации
63. Инновационные организации
64. Стадии процесса организационного проектирования.

Материал реферата должен быть разделен на короткие, четко обозначенные разделы, которые должны быть освещены с достаточной степенью детализации; объем каждого раздела должен находиться в конкретной пропорции относительно параметров всей работы.

Объем реферата определяется его содержанием и составляет 20-25 страниц (без приложений). Реферат должен включать:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть, разделенная на подразделы;
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения.

Защита рефератов может проходить на семинарских занятиях путем пятиминутного доклада обучающегося с наглядной иллюстрацией наиболее значимых выводов.

Критерии и показатели оценивания реферата

| Критерий | Обоснование оценки |
|---|---|
| Уровень раскрытия сущности проблемы. <i>Макс. – 3,5 балла</i> | <ul style="list-style-type: none"> - соответствие содержания теме реферата; - полнота раскрытия основных понятий проблемы; - наличие и обоснованность выводов в рамках проблемы исследования; - наличие авторской позиции по проблеме исследования и самостоятельности суждений. |
| Обоснованность выбора источников литературы по проблеме исследования и их критический анализ. <i>Макс. – 2,5 балла</i> | <ul style="list-style-type: none"> - соответствие источников литературы проблеме исследования; - привлечение новейших работ по проблеме исследования (журналы, материалы сборников научных трудов, последние статистические данные, интернет-ресурсы и т.д.); - умение обобщать и сопоставлять точки зрения различных авторов по исследуемой проблеме. |
| Соблюдение требований к оформлению. <i>Макс. – 1,5 балла</i> | <ul style="list-style-type: none"> - правильность оформления ссылок на используемую литературу; - соблюдение требований к объему и структуре реферата; - культура оформления: шрифт, абзацный отступ, междустрочный интервал, разметка страницы. |
| Защита реферата. <i>Макс. – 2,5 балла</i> | <ul style="list-style-type: none"> - наличие в докладе основных положений состояния исследуемой проблемы; - аргументация основных выводов о проблеме исследования; - наличие презентационного материала в ходе устного доклада; - наличие обоснованных ответов на вопросы по теме исследования со стороны группы и преподавателя. |

Реферат оценивается по 10 балльной шкале, баллы при этом переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 9,6 – 10 баллов – «превосходно»;
- 8,6 – 9,5 баллов - «отлично»;

- 7,6 – 8,5 баллов – «очень хорошо»;
- 6,6 – 7,5 баллов – «хорошо»;
- 5,1 – 6,5 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 5,1 балла – «неудовлетворительно».

Баллы, полученные при написании и защите реферата учитываются в процессе итогового контроля сформированности компетенций в рамках рабочей программы данной дисциплины (п. 6.2)

Особенности проведения занятий для лиц с ограниченными возможностями

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 351 с.
2. Попова, Е. П. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 338 с
3. Оранова М.В., Белова Е.В. Сборник практических заданий и рекомендаций по курсу «Теория организации». Н.Новгород: Издательство ННГУ. 2015. 34 с. Режим доступа: <http://www.iee.unn.ru/kafedry/kafedra-menedzhmenta-i-gosudarstvennogo-upravleniya/uchebnye-materialy-kafedry-menedzhmenta-i-gosudarstvennogo-upravleniya/>

б) дополнительная литература:

1. Русецкая О.В. Теория организации: учебник для вузов/ О.В. Русецкая, Л.А. Трофимова, Е.В. Песоцкая. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 391 с.
2. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник и практикум для вузов/ Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. 3-е изд. перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 351 с.
3. Мильнер, Б.З. Теория организации: Уч. / Б.З. Мильнер. - М.: Инфра-М, 2019. - 192 с.
4. Яськов, Е.Ф. Теория организации: Учебное пособие / Е.Ф. Яськов. - М.: Юнити, 2019. - 464 с.

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины)

1. Менеджмент в России и за рубежом - <http://www.mevriz.ru>
2. Экономический портал - <http://institutiones.com>
3. Портал «Корпоративный менеджмент»: электронная библиотека, конференции, форум, рассылка и другое. - <http://www.cfin.ru>
4. Административно-управленческий портал: электронная библиотека, форумы, деловая игра и другое - <http://www.aup.ru>
5. Технологии корпоративного управления: электронная библиотека, форум, рассылка и другое. - <http://www.iteam.ru>
6. Современные профессиональные базы данных, информационные справочные и поисковые системы: «Консультант-Плюс», «Гарант»
7. Образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту - <http://www.ecsocman.edu.ru>;
8. Портал по менеджменту - <http://infomanagement.ru/>;

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: лекционные аудитории (оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, и имеющие выход в сеть Интернет), помещения для проведения семинарских и практических занятий (оборудованные учебной мебелью), библиотеку (имеющую рабочие места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ», направленность образовательной программы «Менеджмент организации».

Автор: к.э.н, доцент Суходоева Л. Ф.

Заведующий кафедрой менеджмента и государственного управления, д.э.н., профессор С. Н. Яшин

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от «4» ноября 2022 года, протокол № 6.