

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

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Теория организации

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Направленность образовательной программы

Региональное и муниципальное управление

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.07 Теория организации относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-1: владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-1.1: Демонстрирует знания основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды ПК-1.3: Применяет методы управления социальными отношениями в рамках существующей организационной культуры	ПК-1.1: Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач. Уметь: организовывать групповую работу. Владеть: навыками применения принципов формирования команды и теорий мотивации, лидерства и власти при организации групповой работы. ПК-1.3: Знать: значение, содержание и структуру организационной культуры и её основные типы, основные составляющие управления корпоративной культурой; методы поддержания и развития организационной культуры; Уметь: определять тип организационной культуры, необходимые методы поддержания и развития организационной культуры в соответствии с её типом; Владеть: навыками применения методов поддержания и развития организационной культуры в профессиональной деятельности.	Тест Практическое задание Кейс-задача Дискуссия Доклад-презентация	Экзамен: Контрольные вопросы Тест

ПК-2: способен проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования	ПК-2.1: Анализирует организационную структуру управления ПК-2.2: Проектирует организационную структуру управления и распределяет полномочия и ответственность	<p>ПК-2.1:</p> <p>Знать: типы организационных структур, их основные преимущества и недостатки и подходы к оценке их эффективности;</p> <p>Уметь: анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</p> <p>Владеть: подходами к анализу и оценке эффективности организационных структур.</p> <p>ПК-2.2:</p> <p>Знать: технологию, этапы и методы проектирования организационных структур и распределения полномочий и ответственности;</p> <p>Уметь: применять методы проектирования организационных структур и распределять полномочия и ответственность в рамках проектируемой организационной структуры;</p> <p>Владеть: навыками проектирования организационных структур и распределения полномочий и ответственности в проектируемой организационной структуре.</p>	<p>Тест</p> <p>Практическое задание</p> <p>Кейс-задача</p> <p>Проект</p> <p>Дискуссия</p> <p>Доклад-презентация</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	4
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	42

Промежуточная аттестация	36 Экзамен
--------------------------	---------------

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование 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 (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	Ф Ф	Ф Ф	Ф Ф	Ф Ф	Ф Ф
Тема 1. Теория организации в системе научных знаний. Эволюция взглядов на теорию организации	22	2	6	8	14
Тема 2. Природа и сущность организации.	5	2	1	3	2
Тема 3. Параметры организации	5	2	1	3	2
Тема 4. Понятие системы. Классификация систем. Системные свойства организации.	5	2	1	3	2
Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации.	10	2	4	6	4
Тема 6. Жизненный цикл организаций	6	2	2	4	2
Тема 7. Организационные структуры	12	4	4	8	4
Тема 8. Целеполагание. Миссия, стратегия организации, цель	5	2	1	3	2
Тема 9. Социальные организации. Классификация социальных организаций	8	4	2	6	2
Тема 10. Организационная культура	12	4	4	8	4
Тема 11. Организационное проектирование	16	6	6	12	4
Аттестация	36				
КСР	2				2
Итого	144	32	32	66	42

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Теория организации в системе научных знаний. Эволюция взглядов на теорию организации. Теория организации как наука, её взаимосвязь с другими областями научных знаний. Объект, предмет и методы теории организации. Функции и подходы теории организации. Основные разработки школ и направлений теории организации от научной школы управления, административной и бюрократической теории до современных направлений теории организации. Всеобщая организационная наука или тектология А.В. Богданова.

Тема 2. Природа и сущность организации.

Множественность значения термина "организация". Понятие организации как социальной системы, основные составляющие организации как социальной системы.

Тема 3. Параметры организации.

Структурные параметры организации. Контекстуальные параметры организации. Взаимосвязь

структурных и контекстуальных параметров организации.

Тема 4. Понятие системы. Классификация систем. Системные свойства организации.

Понятие системы, основные компоненты систем, признаки организации как системы. Системные свойства организации: целостность, целенаправленность, иерархичность, эмерджентность, гомеостазис, эквивалентность систем. Признаки классификации систем. Техническая, биологическая и социальная системы. Понятие открытой и закрытой системы. Организационные подсистемы, их цели, задачи, функционал.

Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации.

Внутренняя среда организации, признаки классификации факторов внутренней среды организации.

Классификация факторов внутренней среды организации А. Хэдоури. Внешняя среда организации.

Факторы микросреды, факторы макросреды организации. Методы анализа внешней среды организации. Свойства внешней среды.

Тема 6. Жизненный цикл организации. Концепция жизненного цикла организации как биологической системы. Концепция жизненного цикла организации. Грейнера. Концепция жизненного цикла организации Адизеса.

Тема 7. Организационные структуры.

Структурный подход. Понятие и виды департаментализации. Классификация организационных структур управления. Механистические организационные структуры. Органические организационные структуры. Гибридные организационные структуры. Преимущества и недостатки отдельных типов организационных структур управления.

Тема 8. Целеполагание. Миссия, стратегия организации, цель.

миссия организации, факторы, определяющие миссию, значение миссии. Стратегия организации:

понятие и основные элементы, виды стратегий организации. Целеполагание: понятие, свойства цели, виды и группы целей организации. Направления постановки целей, SMART-подход к постановке целей, стадии целеполагания. Правила декомпозиции целей, дерево целей.

Тема 9. Социальные организации. Классификация социальных организаций.

Социальная система: системообразующие факторы, основные компоненты. Классификация социальных организаций. Понятие юридического лица, виды юридических лиц. Характеристика организационно-правовых форм юридических лиц. Классификация хозяйственных организаций. Единичные и групповые формы хозяйственных организаций. Формальные и неформальные организации.

Тема 10. Организационная культура.

Понятие и элементы организационной культуры. Аспекты организационной культуры. Теория Штайна, уровни организационной культуры. Понятие субкультуры и контркультуры, функции организационной культуры. Корпоративная культура, её значение, типы корпоративных культур. Типология Бурке, типология Хэнди. Управление корпоративной культурой.

Тема 11. Организационное проектирование.

Проектирование, понятие организационного проектирования, направления организационного проектирования. Системный подход к формированию организационной структуры управления. Факторы проектирования организационных структур управления. Элементы проектирования организационной структуры. Методы проектирования организационных структур, этапы проектирования. Регламентация организационной структуры. Оценка эффективности организационной структуры. Корректировка организационной структуры управления.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Теория организации (ТеорОрг-ГМУ), <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=2856>.

Иные учебно-методические материалы:

Самостоятельная работа студентов направлена на более глубокое изучение тем дисциплины, представленных в рабочей программе. Таких, как: теория организации в системе научных знаний; эволюция взглядов на теорию организации; природа и сущность организации; параметры организации; организация как система; системный подход; понятие системы; классификация систем; системные свойства организации; внутренняя и внешняя среда организации; жизненный цикл организаций; миссия, стратегия организации; цели и целеполагание; организационные структуры; классификация организаций; организационная культура; организационное проектирование; законы и принципы организации.

Целью самостоятельной работы является подготовка современного компетентного специалиста, 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 теории организации, 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 дипломной работы 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 управленцев.

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

Бесспорным фактором успешного завершения очередного раздела (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.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

Прочитайте текст и выберите один или несколько правильных ответов

№	Вопрос
1	<p>Что подразумевается под понятием “культура организации”?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экономическое состояние организации. 2. Позиции, точки зрения, манера поведения. 3. Структура организации. 4. Авторитет руководителя. 5. Степень конфликтности организации. <p>Ответ: <input type="text"/></p>
2	<p>Какие ценности, влияющие на уровень культуры организации, становятся менее актуальными в настоящее время?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Власть, карьера. 2. Творчество. 3. Раскрытие личности. 4. Децентрализация. 5. Коллектив. <p>Ответ: <input type="text"/></p>

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

№	Вопрос
1	<p>Какой уровень организационной культуры характеризуют такие внешние организационные характеристики, как продукция или услуги, оказываемые организацией, используемая технология, архитектура производственных помещений и офисов, наблюдаемое поведение работников, формальное языковое общение, лозунги?</p> <p>Ответ: _____</p>
2	<p>Ч.Хэнди выделил классификацию типов организационной культуры, которая основывается на системе распределения власти, полномочий и ответственности. Перечислите выделенные в рамках данной классификации типы организационной культуры.</p> <p>Ответ: _____</p>
3	<p>Перечислите основные признаки неформальных организаций.</p> <p>ответ: _____</p>

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

Прочитайте текст и выберите один/несколько правильный ответ

№	Вопрос
1	<p>Прямое воздействие на все элементы организации и сосредоточение в одних руках всех функций руководства характерно для следующей структуры организации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. линейно-функциональная; 2. линейная; 3. линейно-штабная; 4. матричная. <p>Ответ:</p>
2	<p>Полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчиненному и далее к другим подчиненным называются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. линейными полномочиями; 2. чрезвычайными полномочиями; 3. штабными полномочиями; 4. матричными полномочиями; 5. дивизиональными полномочиями; 6. стратегическими полномочиями. <p>Ответ:</p>

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

№	Вопрос
1	Процесс группирования работ по видам в структурные подразделения называется_____.
2	Доминирующим принципом построения функциональных структур является_____.
3	Управление отдельными проектами или программами, для реализации которых привлекаются люди и ресурсы различных подразделений организации, подразумевает использование _____ оргструктуры.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	96 – 100% правильных ответов на вопросы теста
отлично	86 – 95% правильных ответов на вопросы теста
очень хорошо	76 – 85% правильных ответов на вопросы теста
хорошо	66 – 75% правильных ответов на вопросы теста
удовлетворительно	51 – 65% правильных ответов на вопросы теста
неудовлетворительно	31-50% правильных ответов на вопросы теста
плохо	менее 30% правильных ответов на вопросы теста

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

Задание 1.

По мнению американского социолога Э. Шайна, организационная культура представляет собой «набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность в настоящем. Такие правила представляют собой отправной момент в выборе сотрудниками приемлемого способа действия, анализа и принятия решений. Члены организации не задумываются об их смысле, они рассматривают их как изначально верные». Ряд авторов трактует культуру организации как сложную композицию важных предположений (часто не поддающихся формулированию), «бездоказательно принимаемых и разделяемых членами коллектива».

1. Действительно ли администрация организации всегда является «локомотивом», а персонал – «вагонами»? Аргументируйте свою точку зрения.

2. Французский социолог Н. Деметр подчеркивал, что культура предприятия – это система представлений, символов, ценностей и образцов поведения, разделяемая всеми его членами. Согласны ли Вы с данным утверждением? Быть может, большинство работников лишь играют определенные роли, искажая при этом свою сущность?

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

Задание 1.

1. Постройте структуры многоуровневых компаний:
 - а) структуру, объединяющую предприятия по технологической цепи производства конечного продукта;
 - б) структуру, объединяющую производственную систему с научными организациями и опытно-конструкторскими предприятиями по созданию наукоемкого продукта.
2. Что вы можете сказать о рациональности данных структур?
3. Чему способствует интеграция предприятий в данных многоуровневых структурах?
4. Назовите правовые аспекты создания подобных объединений.
5. Покажите взаимосвязь стратегии и структуры многоуровневой компании.
6. Что вы можете сказать о гибкости и адаптивности данных структур?

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	ставится за верные решения практических контрольных заданий без ошибок и погрешностей.
отлично	ставится за верные решения практических контрольных заданий (возможно, с незначительными погрешностями).
очень хорошо	ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием несущественных ошибок
хорошо	ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием не более двух ошибок
удовлетворительно	ставится за решения практических контрольных заданий с наличием более двух грубых ошибок.
неудовлетворительно	ставится за неверные решения практических контрольных заданий и наличие грубых ошибок.
плохо	за отсутствие решений практических контрольных заданий

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

Кейс-задача. «Роль культуры в формировании стратегических альянсов»

Этап 1

Крупная германская фирма «Сигма АГ» с общей численностью занятых около 400 тыс. человек, включающая около 500 предприятий в разных странах мира, занимает устойчивое положение на мировом рынке информационной, бытовой и телекоммуникационной техники, транспортных средств и энергетического оборудования. Рыночные перемены в России обусловили интерес фирмы к российскому рынку. Этому содействовала также обострившаяся конкуренция на мировом рынке.

На первом этапе проникновения на российский рынок была избрана такая организационная форма, как представительство, открытое в Москве. Его функции состояли в анализе потребностей российского рынка, рекламе продукции фирмы, поиске конкретных потребителей и проведении предварительных переговоров о продаже оборудования. Окончательное решение о заключении торговых контрактов принимали компетентные уполномоченные специалисты, выезжавшие для этого из Германии в Москву. Представительство было укомплектовано германскими специалистами с хорошим образованием, но небольшим практическим опытом. Некоторые из них знали русский язык. Представительство возглавил один из опытейших менеджеров фирмы, 45-летний Ю.Вигель, проработавший в ней 10 лет. Он организовал и некоторое время возглавлял аналогичное представительство в Дании. Предложенный именно им вариант был реализован в Москве.

Результаты работы представительства в течение 2 лет были оценены руководством компании как не вполне удовлетворительные. Оно обратило внимание на то, что некоторые фирмы из Юго-Восточной Азии, сравнительно поздно вышедшие на рынок, интенсивно наращивают объемы продаж при сопоставимом уровне затрат. Российский рынок оценивался фирмой как ёмкий и считался перспективным. Для исследования ситуации и выработке предложений по реорганизации работы представительства из головной компании в Москву был направлен ведущий менеджер Х. Краузе, руководивший аналогичным представительством в Польше. Он привлёк к анализу московскую консалтинговую фирму; ситуацию изучала также группа специалистов представительства.

Задания для групп:

1. Консалтинговая группа (группа 1) и группа специалистов (группа 2) после внимательного ознакомления с ситуацией должны дать обоснованное предложение по реорганизации работы представительства с учётом культурных различий.
2. Группе 3 предлагается сравнить два варианта решения проблемы и сделать обоснованный выбор:
 - при сохранении количества работников провести реструктуризацию кадров путём частичной замены немецких специалистов российскими, которые должны заниматься изучением российского рынка и взаимодействовать с российскими фирмами-посредниками в Москве.
 - при сохранении кадрового потенциала представительства привлечь к его управлению в качестве заместителя руководителя российского специалиста, имеющего большой опыт работы, обширные деловые и личные связи.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

Кейс-задача. «Организационная структура компании «Омега»

Компания «Омега» занимается разработкой и продвижением на рынок программных продуктов и систем автоматизированного управления. В штате компании находится большое количество

талантливых специалистов, многие из которых имеют ученые степени. В коллективе заметна тенденция к завоеванию авторитета наиболее компетентными сотрудниками. Программисты и инженеры с большим удовольствием занимаются своим делом. Некоторые из них имеют авторские патенты на свои разработки. Специалисты часто выдвигают предложения по улучшению работы компании, но далеко не все из этих предложений принимаются менеджментом. В ближайшей перспективе руководство компании намерено создать подразделение, деятельность которого будет направлена на оказание консалтинговых услуг бизнесу в сфере информационного менеджмента и технологий. В компании «Омега» принято действовать строго по инструкции, в соответствии установленными правилами и нормами. Каждый специалист отвечает за узкий и точно определенный инструкцией перечень работ. Используется точная количественная оценка результатов труда программистов, аналитиков и инженеров. В компании налажена достаточно жесткая система контроля основных показателей работы. Все стратегические и тактические решения в компании принимаются ее топ-менеджментом на совещаниях, проводимых Генеральным директором. Руководство считает преждевременным делегирование части своих полномочий среднему уровню менеджмента и, тем более, специалистам. Несмотря на достаточно высокий уровень лояльности и профессионализма сотрудников компания часто сталкивается с проблемами затягивания сроков сдачи готовой продукции и нарушения отчетности. Попытка применения в прошлом году штрафных санкций привела к увольнению трех высококлассных специалистов. Причинами задержек в работе программисты называют несогласованность действий отделов, а также разнообразие заказов клиентов. Менеджмент компании пока не может решить все проблемы.

Вопросы:

1. Какой тип организационных отношений (бюрократический или органический) сложился в настоящее время в компании «Омега»? По каким признакам вы это определили?
2. Какой тип организационных отношений, на ваш взгляд, должен доминировать в компании такого типа? Почему?
3. Сформулируйте свои предложения по организации работ в компании «Омега».

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	верные решения практических контрольных заданий без ошибок и погрешностей.
отлично	за верные решения практических контрольных заданий (возможно, с незначительными погрешностями).
очень хорошо	ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием несущественных ошибок
хорошо	за верные решения практических контрольных заданий с наличием не более двух ошибок
удовлетворительно	ставится за решения практических контрольных заданий с наличием более

Оценка	Критерии оценивания
	двух грубых ошибок.
неудовлетворительно	за неверные решения практических контрольных заданий и наличие грубых ошибок.
плохо	за отсутствие решений практических контрольных заданий

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

1. Обосновать процесс формирования и выявить условия изменения организационной культуры.
2. Возникновение и становление понятия «корпоративная культура».
3. Характеристика патологий в организационных отношениях.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

1. Определить и обосновать круг организаторских способностей современного руководителя. Почему необходимо знать основы теории организации для эффективной реализации управленческих функций.
2. Приведите пример организационной структуры и покажите на нем горизонтальное и вертикальное разделение управленческого труда.

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Высокий уровень подготовки, безупречное владение теоретическим материалом, студент демонстрирует творческий подход к решению нестандартных ситуаций. Студент дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы, подтверждая теоретический материал практическими примерами из практики. Студент активно работал на практических занятиях
отлично	Высокий уровень подготовки с незначительными ошибками. Студент дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы, подтверждает теоретический материал практическими примерами из практики. Студент активно работал на практических занятиях.
очень хорошо	Хорошая подготовка. Студент дает ответ на все теоретические вопросы, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Студент активно работал на практических занятиях
хорошо	В целом хорошая подготовка с незначительными ошибками или недочетами. Студент дает полный ответ на все теоретические вопросы, но допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы. Студент

Оценка	Критерии оценивания
	работал на практических занятиях.
удовлетворительно	В целом хорошая подготовка с незначительными ошибками или недочетами. Студент дает полный ответ на все теоретические вопросы, но допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы.
неудовлетворительно	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Студент дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы, так и на наводящие и дополнительные вопросы.
плохо	Подготовка абсолютно недостаточная. Студент не отвечает на поставленные вопросы.

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

Примерные темы для доклада-презентации

1. Научное управление: Ф.У. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Г.Л. Гант, Х. Манстерберг, Х. Эмерсон, Г.Л. Таун, М.Л. Кук.
2. Административное управление (собственно теория организации): А. Файоль, Дж.Д. Лизни, А.С. Рейлц, Л. Урвик.
3. Бюрократическая теория: М. Вебер.
4. Всеобщая организационная наука (тектология): А.А. Богданов.
5. Факторы эффективной организации («система 4»): Р.Лайкерт.
6. Теория административного поведения: Г.Саймон, Дж. Марч.
7. Теория ГЛАСИЕР: У. Браун, Э.Джеквес.
8. Концепция формирования жизнеспособной структуры («структура 5»): Г.Минцберг.
9. Теория организационного потенциала: И.Ансофф.
10. Концептуальные основы менеджмента: П.Дракер и др.
11. Теория институтов и институциональных изменений: Д.Норт.
12. Ресурсная теория организации: К.Вернелфельт, Р.Румельт и др.
13. Основы стратегического управления: А.Чандлер, И. Ансофф, Д.ДЖ.Тис, Г.У. Чезборо и др.
14. Школа социальных систем: Ч. Барнард, А. Гоулднер, Ф. Селзник, А. Этциони и др.
15. Современные направления: Концепция внутренних рынков корпораций.
16. Современные направления: Теория альянсов.
17. Современные направления: Концепция «экологически осознанного» руководства .
18. Вклад отечественных ученых в развитие теории организации: М.М. Сперанский, И.И. Платонов, В. Ключевский, Н. Бердяев, О.А. Ерманский, А.К. Гастев, П.М. Керженцев, Е.Ф. Розмирович, И.М. Бурдянский и др.
19. Вклад школы человеческих отношений в развитие современной теории организации (Э.Мэйо, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакГрегор).
20. Системный подход в теории организации (Л.Фонтберталанфи, К. Боулдинг, Н.Винер, Т. Парсонс).
21. Методы диагностики организационной (корпоративной) культуры.
22. Современные модели организаций.

5.1.10 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

Примерные темы для доклада-презентации:

1. Реинжиниринг бизнес-процессов.
2. Современные виды организационных структур управления.
3. Цифровые технологии при проектировании организационных структур управления.
4. Способы реорганизации компании.
5. Методы проектирования организационных структур управления.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	выполнены все требования к докладу-презентации: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению
отлично	выполнены все требования к докладу-презентации реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению
очень хорошо	основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочеты в оформлении
хорошо	основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности: имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются недочеты в оформлении
удовлетворительно	имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности: тема освещена частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада; отсутствует вывод
неудовлетворительно	тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы
плохо	доклад отсутствует

5.1.11 Типовые задания (оценочное средство - Проект) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

Проект «Разработка организационной структуры организации».

Цель работы. На основании имеющихся данных спроектировать структуру управления, наиболее подходящую для данной фирмы.

Исходные данные: сведения о фирмах.

1. Открытое акционерное общество «Оптические приборы и системы».

Основные направления деятельности: проектирование, разработка и производство оптических приборов гражданского назначения.

Производимая продукция: микроскопы медицинского и исследовательского назначения (45 моделей), медицинские оптические приборы для диагностики (18 моделей), спектрофотометры (5 моделей), фотоаппараты (1 модель), оптические прицелы (1 модель).

Открытое акционерное общество «Оптические приборы и системы» находится в Санкт–Петербурге, имеет три производственные площадки, расположенные в различных точках города.

Среднесписочная численность работников – 4478 человек.

В настоящее время фирма работает над двумя новыми проектами – разработка спектрофотометра «Модель ХХ6» и фотоаппарата «Модель 2».

Функции, которые реализацию которых должна обеспечивать структура управления:

1. Маркетинговый анализ рынка.
2. Научно-техническая подготовка производства (научная, конструкторская, технологическая).
3. Производство продукции.
4. Реализация продукции.
5. Управление персоналом.
6. Учет и управление финансовыми потоками и ценными бумагами.
7. Управление корпоративным имуществом.
8. Управление информационными технологиями и обеспечение информационной безопасности.

Предприятие работает в условиях жесткой конкуренции со стороны зарубежных компаний. Рынок характеризуется высокой скоростью изменений, внедрения инноваций. Средний жизненный цикл продукции до момента морального устаревания составляет 1,2 года.

2. Общество с ограниченной ответственностью «СОМ-NET».

Основные направления деятельности: разработка и внедрение программного обеспечения в сфере управления предприятиями (программы бухгалтерского учета, в том числе по системе международной финансовой отчетности, управления персоналом, управление производством и т.п.).

Производимая продукция: пакеты программ для предприятий всех сфер деятельности.

Общество с ограниченной ответственностью «СОМ-NET» находится в Санкт–Петербурге; весь персонал размещается в офисе, арендуемом фирмой в бизнес-центре.

Численность персонала – 23 человека.

Основные задачи структуры управления:

1. Производство (разработка) программного обеспечения.
2. Внедрение программного обеспечения на фирмах–заказчиках.
3. Послепродажное обслуживание потребителей (мониторинг функционирования информационной системы, внесение модификаций, консультирование клиентов и др.)
4. Учет и управление финансовыми потоками и ценными бумагами.
5. Управление персоналом.
6. Маркетинг.

Отличительная черта фирмы в том, что ее продукция является результатом интеллектуальной деятельности. Фирма работает в условиях жесткой конкуренции со стороны как зарубежных, так и отечественных организаций.

3. Общество с ограниченной ответственностью «Мегамаркет»

Сфера деятельности фирма – розничная торговля. ООО «Мегамаркет» имеет сеть супермаркетов, предлагающих товарную номенклатуру более 7000 наименований.

Три супермаркета сети «Мегамаркет» находятся в Санкт-Петербурге, два – в Москве, один – в Волгограде, один – в Мурманске.

Среди поставщиков продукции в супермаркеты как отечественные, так и иностранные производители.

Ассортимент супермаркетов ООО «Мегамаркет» включает в себя продукты питания (мясо, рыбные и морепродукты, бакалея, молочные продукты, полуфабрикаты и др.), бытовую химию, домашний текстиль, товары для дома, мелкую и среднюю бытовую технику, теле-, аудио- и видеоаппаратуру.

ООО «Мегамаркет» стремится охватить все ценовые ниши рынка, поэтому в ассортименте имеется как продукция класса премиум (для населения с доходом более 400-600 долларов США в семье на человека), так и для среднего потребителя (с доходом от 150-200 долларов США в семье на человека).

Основные задачи, выполнение которых должна обеспечивать структура управления:

1. Управление продажами (расстановка и расположение продукции, оформление стеллажей, организация работы торгового зала, проведение мероприятий, привлекающих дополнительных покупателей, формирование группы постоянных покупателей и т.п.).
2. Организация поставок продукции в магазины (работа с отечественными и зарубежными поставщиками).
3. Управление персоналом.
4. Управление информационными технологиями.
5. Управление внешнеэкономической деятельностью.
6. Учет и управление финансовыми потоками.

Фирма работает в условиях средней конкуренции, занимая стабильную долю рынка (23%). На рынке существует возможность расширения, то есть ситуация, когда конкуренты начинают мешать друг другу, еще не наступила.

Задание.

С учетом исходных данных спроектировать структуру управления ОАО «Оптические приборы и системы», ООО «COM-NET» и ООО «Мегамаркет».

Результаты должны быть представлены в виде схемы структуры управления каждой организации.

При выполнении задачи учесть, что необходимо сформировать состав подразделений и должностей, исходя из специфики организации и рыночных условий. Во главе любой организации стоит генеральный директор. Для упрощения задачи влияние собственников фирм (собрание учредителей, акционеров и др.) при проектировании структуры управления могут не учитываться.

Критерии оценивания (оценочное средство - Проект)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	ставится за верные решения практических контрольных заданий без ошибок и погрешностей.
отлично	ставится за верные решения практических контрольных заданий (возможно, с незначительными погрешностями).
очень хорошо	ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием несущественных ошибок
хорошо	ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием не более двух ошибок
удовлетворительно	ставится за решения практических контрольных заданий с наличием более двух грубых ошибок.
неудовлетворительно	ставится за неверные решения практических контрольных заданий и наличие грубых ошибок.
плохо	ставится за отсутствие решений практических контрольных заданий

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения 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. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые	Продемонстрированы все основные умения. Решены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные

	вследствие отказа обучающегося от ответа	умения. Имели место грубые ошибки	задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	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
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «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».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-1

1. Предмет, объект и метод теории организации. Функции теории организации.
2. Природа и сущность организации.
3. Понятие, сущность и функции организационной культуры.
4. Типы корпоративной культуры. Управление корпоративной культурой.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-2

1. Предмет, объект и метод теории организации.
2. Подходы и функции теории организации.
3. Природа и сущность организации.
4. Структурные параметры организации.
5. Контекстуальные параметры организации.
6. Организация как система. Системные свойства организации.
7. Классификация систем.
8. Организационные подсистемы.
9. Характеристика факторов внутренней среды организации. Ее значение для развития организации.
10. Характеристика факторов внешней среды организации. Организация взаимодействия с внешней средой.
11. Свойства внешней среды организации.
12. Методы анализа внешней среды организации: метод 5x5 Мескона.
13. Методы анализа внешней среды организации: SWOT-анализ.
14. Методы анализа внешней среды организации: ПЭСТ-анализ.
15. Методы анализа внешней среды организации: пятифакторная модель Портера.
16. Жизненный цикл организации.
17. Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера.
18. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса.
19. Сущность структурного подхода.
20. Типы организационных структур управления. Механистические структуры.
21. Типы организационных структур управления. Органические структуры.
22. Миссия организации.
23. Стратегия организации.
24. Цели организации и основные принципы целеполагания.
25. Социальные организации: сущность, системообразующие факторы и компоненты. Классификация социальных организаций.
26. Коммерческие организации.
27. Некоммерческие организации.
28. Формальные и неформальные организации.
29. Хозяйственные организации: понятие и классификация, основные организационно-правовые формы коммерческих организаций.
30. Основные организационно-правовые формы коммерческих организаций: товарищества.
31. Основные организационно-правовые формы коммерческих организаций: общества.

32. Основные организационно-правовые формы коммерческих организаций: производственный кооператив.
33. Основные организационно-правовые формы коммерческих организаций: государственные и муниципальные унитарные предприятия.
34. Основные единичные организационные формы хозяйственных организаций.
35. Основные групповые организационные формы хозяйственных организаций.
36. Сущность и принципы проектирования организационных структур управления.
37. Факторы проектирования организационной структуры.
38. Элементы проектирования организационной структуры.
39. Методы проектирования организационной структуры.
40. Стадии проектирования организационной структуры.
41. Содержание документов проекта организационной структуры управления.
42. Оценка эффективности организационной структуры.
43. Корректировка организационных структур.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
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
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»
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»

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1

Прочитайте текст и выберите один или несколько правильных ответов:

№	Вопрос
1	Культура, которая характеризуется наличием норм прямого регулирования и жесткого контроля, это ... 1. коллективистская корпоративная культура; 2. индивидуалистская корпоративная культура; 3. авторитарная культура; 4. демократичная культура власти. Ответ:
2	
3	
4	
5	
6...	

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

№	Вопрос
1	Глубинные, лежащие в самой основе организаций ценностные установки, убеждения, представления и нормы (поведения), которые должны соблюдаться всеми членами – это _____ культура.
2	Образ мышления членов организации, определяемый традициями, ценностями, сознанием членов организации называется _____.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-2

Прочитайте текст и выберите один или несколько правильных ответов:

№	Вопрос
1	Формирование функционально однородных подразделений, не имеющих специализации, характерно для: 1. дивизиональных структур;

	2. линейных структур; 3. функциональных структур; 4. проектных структур. <i>Ответ:</i>
2	Для какой организационной структуры управления характерно самостоятельное принятие решений и координация работ автономных рабочих групп: 1. проектная; 2. матричная; 3. дивизиональная; 4. штабная; 5. бригадная; 6. сетевая. <i>Ответ:</i>
3	По каким направлениям происходит разделение труда в организации: 1. департаментизация и кооперация; 2. связи между частями и кооперация; 3. постадийное разделение (горизонтальная специализация), разделение работ по уровням иерархии; 4. распределение прав и ответственности; 5. централизация и децентрализация. <i>Ответ:</i>

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

№	Вопрос
1	Размеры письменной документации в данной организации, которая включает в себя описание процедур, спецификации рабочих мест, регулирующие правила и процедуры, инструкции по организационной политике, – это _____.
2	Все уровни субординации в организации, а также масштаб контроля каждого менеджера – это _____.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	96 – 100% правильных ответов на вопросы теста
отлично	86 – 95% правильных ответов на вопросы теста

Оценка	Критерии оценивания
очень хорошо	76 – 85% правильных ответов на вопросы теста
хорошо	66 – 75% правильных ответов на вопросы теста
удовлетворительно	51 – 65% правильных ответов на вопросы теста
неудовлетворительно	31-50% правильных ответов на вопросы теста
плохо	менее 30% правильных ответов на вопросы теста

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кузнецов Юрий Викторович. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. - 4-е изд. - Москва : Юрайт, 2025. - 388 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-19129-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=920872&idb=0>.
2. Мильнер Борис Захарович (Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова). Теория организации : Учебник / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 8. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 848 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-004700-3. - ISBN 978-5-16-111156-7 (электр. издание)., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=915766&idb=0>.
3. Попова Елена Павловна. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2025. - 327 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17680-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=922085&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Дрецинский Владимир Александрович. Основы проектирования и развития организаций : учебник для вузов / В. А. Дрецинский. - Москва : Юрайт, 2025. - 408 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14406-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=923545&idb=0>.
2. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. - Москва : Юрайт, 2025. - 306 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01440-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=922656&idb=0>.
3. Жигун Леонид Александрович (Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова). Теория менеджмента: теория организации : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М",

2024. - 320 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009449-6. - ISBN 978-5-16-100572-9 (электр. издание)., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=916438&idb=0>.

4. Жигун Леонид Александрович. Теория организации : Справочная литература / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 116 с. - (Библиотека малых словарей "ИНФРА-М"). - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-005242-7. - ISBN 978-5-16-500268-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=876099&idb=0>.

5. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 148 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-16514-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891259&idb=0>.

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

1. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) - ИПС «Консультант Плюс».
2. [http:// www.garant.ru](http://www.garant.ru) - ИПС «Гарант».
3. <http://gks.ru> - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики.
4. <http://elibrary.ru> - научная электронная библиотека

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: мультимедийное оборудование, проектор, экран

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 подготовки/специальности 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление.

Автор(ы): Оранова Мария Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Яшин Сергей Николаевич, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № № 5.