

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 президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Теория организации

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.02 - Менеджмент

---

Направленность образовательной программы

Менеджмент организации

---

Форма обучения

очная, очно-заочная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.02 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-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)	<p>ПК-4.1: Демонстрирует навыки самостоятельного сбора, систематизации и анализа организационно-управленческой информации</p> <p>ПК-4.2: Разрабатывает проекты организационных структур организаций, моделирует основные и вспомогательные бизнес-процессы, с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений</p> <p>ПК-4.3: Оптимизирует процессы организационных изменений и критически оценивает полученные результаты для достижения целей тактического управления на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха).</p> <p>ПК-4.4: Распределяет и делегирует полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>ПК-4.1:</p> <p>Знать: нормативно-правовые акты по использованию информационных ресурсов</p> <p>Уметь: пользоваться интернет-ресурсами по управленческой деятельности</p> <p>Владеть: анализом организационно-управленческой информации</p> <p>ПК-4.2:</p> <p>Знать: основные виды организационных структур</p> <p>Уметь: разрабатывать проекты совершенствования организационной структуры предприятия</p> <p>Владеть: процессом моделирования основных и вспомогательных бизнес-процессов</p> <p>ПК-4.3:</p> <p>Знать: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки;</p> <p>Уметь: разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия;</p> <p>Владеть: инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры</p>	<p>Деловая игра</p> <p>Дискуссия</p> <p>Доклад-презентация</p> <p>Задачи</p> <p>Проблемные ситуации</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Задачи</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Деловая игра</p>

		ПК-4.4: Знать: инструменты планирования и реализации мероприятий Уметь: делегировать полномочия в зависимости от уровня управления Владеть: цифровыми методиками управленческой деятельности		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
в том числе		
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		
- занятия лекционного типа	32	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32	16
- КСР	2	2
<b>самостоятельная работа</b>	<b>24</b>	<b>74</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>54</b> <b>Экзамен</b>	<b>36</b> <b>Экзамен</b>

#### 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			
ОФФ	ОЗФО	ОФФ	ОЗФО	ОФФ	ОЗФО	ОФФ	ОЗФО	ОФФ	ОЗФО	
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 3Тема3. Понятие системы и системные свойства организации	6	9	2	1	2	1	4	2	2	7

Тема 4. Организационные подсистемы.	6	9	2	1	2	1	4	2	2	7
Тема 5. Жизненный цикл организаций	10	11	4	2	4	2	8	4	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
Аттестация	54	36								
КСР	2	2						2	2	
Итого	144	144	32	16	32	16	66	34	24	74

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Теория организации в системе научных знаний. Тема 2. Сущность и параметры организации. Тема 3. Понятие системы и системные свойства организации. Тема 4. Организационные подсистемы. Тема 5. Жизненный цикл организаций. Тема 6. Внутренняя и внешняя среда организации. Тема 6. Внутренняя и внешняя среда организации. Тема 7. Законы и принципы организаций. Тема 8. Социальные организации. Тема 9. Хозяйственные организации. Тема 10. Организационные структуры. Тема 11. Организационная культура

#### 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:

- электронный курс "Теория организации" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4060>).
- открытый онлайн-курс МООС "Теория организации".

#### 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 - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

##### 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.
1. Каждый участник игры является акционером.
1. Количество и вид акций у участников определяются игровой карточкой.
2. Руководитель игры исполняет должность менеджера высшего ранга и ведет арбитраж. Все остальные должности высшего и среднего уровней вакантны.
3. 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.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Деловая игра)

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»

#### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

*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?

**Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)**

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»

Оценка	Критерии оценивания
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»

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

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.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)**

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»

#### **5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-4:**

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.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)**

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»

#### **5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Проблемные ситуации) для оценки сформированности компетенции ПК-4:**

##### *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 (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.
1. 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.

2. 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.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Проблемные ситуации)

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»

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

#### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компет	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно

енций (индик атора достиж ения компет енций)	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 вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	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
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».

	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	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»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	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 - Задачи) 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.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

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»

#### 5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. 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.
2. 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.

3. 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.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)**

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 - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ПК-4**

##### **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.
1. Каждый участник игры является акционером.
1. Количество и вид акций у участников определяются игровой карточкой.
2. Руководитель игры исполняет должность менеджера высшего ранга и ведет арбитраж. Все остальные должности высшего и среднего уровней вакантны.
3. 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.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Деловая игра)**

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»

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

Основная литература:

1. Раздорожный Анатолий Алексеевич. Управление организацией (предприятием) : учебник. - М. : Экзамен, 2006. - 637, [3] с. - (Учебник для вузов). - ISBN 5-472-02130-8 : 191.00., 1 экз.
2. Гнатюк В.И. Оптимальное управление крупным инфраструктурным объектом (организацией, предприятием, фирмой) методами рангового анализа : учебное пособие / Гнатюк В.И. - Москва : Директ-Медиа, 2019. - 290 с. - ISBN 978-5-4499-0160-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?>

Action=FindDocs&ids=809074&idb=0.

#### Дополнительная литература:

1. Управление организацией : учеб. для вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатиной. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2007. - 736 с. - (Высшее образование). - ISBN 5-16-002768-8 : 200.00., 2 экз.
2. Жигун Леонид Александрович. Теория организации : Справочная литература / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 116 с. - 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=833629&idb=0>.

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

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 (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: 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 подготовки/специальности 38.03.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Суходоева Людмила Федоровна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Яшин Сергей Николаевич, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.