

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра менеджмента и экономической безопасности

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
_____ (подпись)
_____ 04 _____ 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

По направлению подготовки 38.03. 02 Менеджмент
Профиль: «Маркетинг»

Луганск - 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль: «Маркетинг»–
46 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 "Менеджмент" утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 года № 970.

СОСТАВИТЕЛИ:

канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности
Г.М. Бурлуцкая

канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности
В.В. Бессмертная

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры менеджмента и экономической безопасности « 14 » 03 2023 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой
менеджмента и экономической безопасности  В.Н. Тисунова

Переутверждена: « » 2023 г., протокол №

Согласована:
Заведующий кафедрой маркетинга  Т.С. Максимова

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы « 12 » 04 2023 г., протокол № 8 .

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы  Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Целью преподавания учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» есть изучение законов и закономерностей возникновения, функционирования и развития организации при рассмотрении ее как социальной системы, изучение индивидуально-психологических характеристик личности, ее мотивации и отношения к разным составляющим трудового процесса, вертикальных и горизонтальных коммуникаций и межличностных отношений, тенденций организационного развития и реакций на изменения, что даст возможность идентифицировать, понимать и прогнозировать человеческое поведение в конкретных ситуациях.

Задачи:

изучение основополагающих принципов теории организации;
рассмотрение особенностей, структуры, функций, принципов и механизмов функционирования и развития современных организаций;

рассмотрение вопросов связанных с основами управления современными организациями;

выработка умения самостоятельного решения задач связанных с принятием решений в экономических системах на основе изученных методов и приемов теории организации.

овладение профессиональными знаниями и навыками относительно разделения труда с учетом индивидуальных и групповых реакций на структурные изменения;

усовершенствование среды, которая окружает;

разработка эффективных стратегий развития организации и формирования политики оптимальной мобилизации человеческих ресурсов.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к обязательной части профессионального цикла дисциплин учебных планов.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «История экономических учений» и «Экономическая теория и макроэкономика» и служит основой для освоения дисциплин «Менеджмент», «Менеджмент персонала».

Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» позволяет обучаемым подготовиться к будущей профессиональной деятельности, овладеть практическими и теоретическими знаниями, необходимыми как при прохождении всех видов практики, так и при дальнейшей самостоятельной работе по профилю.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.	ОПК-1.2. Знает основополагающие принципы теории организации, изучает законы и закономерности возникновения, функционирования и развития организации при рассмотрении ее как социальной системы; владеет профессиональными навыками по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации;	знать: структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека; основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику; систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития; основную законодательную и нормативно-правовую базу РФ, а также наиболее важные общепринятые в мире социально-экономические права и обязанности человека и организации; основы юридической терминологии, применяемой в экономике; правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации; принципы, формы управленческих решений; основы организации эффективного делового общения, публичных выступлений, проведения переговоров и совещаний, ведения деловой переписки, осуществления электронных коммуникаций и т.д.; принципы разработки стратегических, тактических и оперативных решений применительно к управлению производственной деятельностью организации; принципы планирования операционной (производственной) деятельности организаций; основные методы и инструменты управления операционной деятельности; подходы и способы организации систем получения, хранения и переработки информации; основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию; понятийно-категориальный аппарат проектного менеджмента, его отличительные признаки, сущность и классификацию; особенности формирования группового и коммуникативного поведения в организации; принципы и закономерности образования организационного поведения, изменения и развития в организации; устройства организационного поведения в международном бизнесе; уметь: анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств; ориентироваться в системе законодательных и нормативно-правовых актов РФ, регламентирующих сферу общественной, профессиональной деятельности и предпринимательской деятельности; определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности; применять рациональные методы и средства осуществления деловых коммуникаций; оптимизировать операционную деятельность организации; использовать современные методы организации планирования операционной (производственной) деятельности; понимать и применять на практике компьютерные технологии для решения различных задач комплексного и гармонического анализа, использовать стандартное программное

		обеспечение; создавать банки хранения и переработки информации; аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; определять цикл проекта, использовать программное обеспечение управления проектами; ставить цели и формировать задачи, связанные с созданием и коммерциализацией технологических и продуктовых инноваций, разрабатывать программы осуществления инновационной деятельности в организации и оценивать её эффективность; работать в команде, проявлять лидерские качества и социализировать индивид в организации; использовать принципы, законы мотивации персонала и функционирования поведения индивида; владеть: умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях; навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства; навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний; навыками работы с законодательными и нормативно-правовыми актами и подготовки основных корпоративных документов; способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия; современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений; навыками выстраивания эффективных деловых коммуникаций; методами принятия рациональных управленческих решений в операционной (производственной) деятельности организаций; навыками решения практических задач; сервисным программным обеспечением операционной системы; методами и средствами получения, хранения и переработки информации; методами стимулирования и мотивация; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры; навыками и инструментами разработки проекта, управления его стоимостью, рисками качеством, реализацией проекта; умениями управления поведением, карьерой организации; навыками выявления результативности персонала организации.
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	288 (8 зач. ед)	288 (8 зач. ед)	
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) в том числе:	144	56	
Лекции	72	28	
Семинарские занятия	-		
Практические занятия	72	28	
Лабораторные работы	-	-	
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	
Другие формы и методы организации образовательного процесса (расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.)	-	-	
Самостоятельная работа студента (всего)	144	232	
Форма аттестации	экзамен/экзамен	экзамен/экзамен	

4.2. Содержание разделов дисциплины

2 семестр

Тема 1. Предмет и метод теории организации.

Организация как предмет исследования. Общие характеристики организации. Развитие концепции организации. Методы теории организации. Обще-методологические, философские методы в теории организации. Технология Богданова. Общенаучные подходы и методы исследования. Системный подход. Методология менеджмента и теории организации. Теория Хаоса.

Тема 2. Общая характеристика организации.

Жизненный цикл организации. Этап рождения. Этап зрелости. Этап старения. Сущность организации и ее свойства. Принципы организации. Принцип разделения труда. Принцип единства цели и руководства. Принцип соотношения централизации и децентрализации. Принцип власти и ответственности. Принцип цепи.

Тема 3. Модели организации.

«Закрытые» модели организаций. «Открытые» модели организаций. Организация как сложная иерархическая система, тесно взаимодействующая с внешним миром. Общественная модель организации и другие модели организации.

Тема 4. Типы организации

Понятие социальной организации. Классификации организаций. Современные организационно-правовые формы организаций. Характер собственности, принадлежность капитала и сфера деятельности. Основные правовые формы коммерческих и некоммерческих организаций

Тема 5. Законы организации.

Закон синергии. Закон развития. Закон самосохранения. Закон единства анализа и синтеза. Закон пропорциональности и композиции. Закон информированности и упорядоченности. Принципы статической и динамической организации. Взаимосвязь законов организации.

Тема 6. Системный подход в теории организации.

Понятие и свойства системы. Классификация систем. Системный подход и его развитие. Системный анализ. Системотехника. Процессы самоорганизации системы. Самоорганизация. Типы процессов самоорганизации системы.

Тема 7. Процессный и ситуационный подходы в теории организации.

Процессный подход в теории организации. Преимущества процессного подхода. Бизнес-процесс. Владелец бизнес-процесса. Ситуационный подход в теории организации. Ситуация. Задача ситуационной теории. Основные принципы ситуационного подхода к управлению.

Тема 8. Связи, иерархия и полномочия в организациях.

Связи в организациях и их классификация. Вертикальные связи. Горизонтальные связи. Линейные связи. Функциональные связи. Косвенные связи. Формальные связи. Неформальные связи. Формы и признаки иерархии в организациях. Централизация власти. Односторонняя личная зависимость. Власть. Инструменты и типы полномочий. Принцип делегирования полномочий. Ответственность. Организационные полномочия. Линейные полномочия. Штабные полномочия. Консультативный аппарат. Обслуживающий аппарат. Личный аппарат. Рациональное делегирование полномочий.

Тема 9. Организация как система.

Понятие, свойства и классификация систем. Характеристики систем. Полимеризация. Олигомеризация. Системный подход к организации. Функциональный аспект. Элементный аспект. Организационный аспект. Организация как система. Подсистема. Самоорганизация. Типы процесса самоорганизации. Открытые и закрытые системы

Тема 10. Организация как процесс.

Статика и динамика организационных систем. Принципы статического и динамического состояния организации. Принцип приоритета. Сравнительный анализ принципов действия динамических и статистических организаций. Элементы статики. Объективное оценивание. Виды анализа системы управления организации. Организация как система процессов.

Тема 11. Теоретические основы организации как объекта управления.

Организация как объект управления. Коллектив. Система управления организацией. Объект управления. Субъект управления. Технология управления и управленческие рычаги организации. Функции менеджмента организации. Задачи менеджмента организации. Принципы построения организационных структур.

Тема 12. Методы построения организационных структур и факторы, влияющие на выбор их типа.

Методы построения организационных структур. Метод разделения по функциям. Метод разделения по этапам производства. Метод разделения по рабочим сменам. Метод разделения по географическому положению. Метод комбинированного разделения. Факторы, влияющие на выбор типа организацион-

ных структур. Норма управляемости. Опытнo-статистический подход. Расчетно-аналитические методы.

Тема 13. Типы организационных структур управления.

Механистические (бюрократические) пирамидальные структуры. Линейная организационная структура управления. Преимущества и недостатки линейной организационной структуры. Функциональная структура управления. Уровни управления. Дивизионная структура управления. Органические (адаптивные) структуры управления. Проектные структуры. Матричные организационные структуры. Виды комитетов. Новые типы организационных структур.

Тема 14. Культура организации.

Понятия и структура организационной культуры. Культура организации. Свойства организационной культуры. Признаки организационной культуры. Классификация и оценка организационной культуры. Материальная культура. Духовная культура. Методы поддержания и развития культуры организации.

Тема 15. Организационное проектирование.

Цели и факторы организационного проектирования. Области стратегического выбора. Процесс организационного проектирования. Принципы процесса формирования организационных структур. Этапы процесса проектирования организационной структуры. Содержание процесса проектирования организационных структур. Методы проектирования организационных структур. Разработка основных организационных документов.

Тема 16. Организационное развитие.

Сущность и закономерности развития организации. Развитие и его закономерности. Жизненный цикл организации. Концепция жизненного цикла Адизеса. Модель Грейнера. Модель Леона Данко. Концепции организационного развития. Организационное обучение и его разновидности. Обучающаяся организация. Основные принципы организационного развития. Цели организационного развития.

Тема 17. Организационные изменения.

Понятие и виды организационных изменений. Развитие организации. Нововведение. Жизненный цикл инноваций. Предмет инноватики. Методы и этапы организационных изменений. Сопротивление организационным изменениям. Виды сопротивлений организационным изменениям. Организационный консалтинг. Консультирование. Этапы проекта организационного консалтинга. Оценка эффективности развития организации.

Тема 18. Эффективность управления организацией.

Сущность эффективного управления организацией. Факторы эффективного управления организацией. Критерии организационной эффективности и виды эффектов. Оценивание эффективного управления организацией. Алгоритм оценки эффективности деятельности организации. Оценивание эффективного управления организационных систем.

3 семестр

Тема 19 . Основы организационного поведения

Понятие и направления развития организационного поведения. История становления организационного поведения. Понятие и виды организации. Поведение индивида. Эффективность деятельности организации.

Тема 20 . Восприятие и атрибуция

Сущность и значимость восприятия. Свойства и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Атрибуция. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

Тема 21 . Личность и организация

Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Установки: Понятие, компоненты и функции установок. Функции установок. Изменение установок. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность трудом. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

Тема 22 . Мотивация и результативность

Сущность и содержание мотивации. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование. Механизм мотивации. Результативность мотивации.

Тема 23 . Формирование группового поведения в организации

Природа группы. Понятие группы. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития групп. Характеристики группы. Основные характеристики группы. Ситуационные характеристики группы. Групповая сплоченность. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Формальные группы. Неформальные группы. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе. Преимущества работы в группе. Основные потенциальные недостатки работы в группе. Команды в современных организациях. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Условия и факторы эффективности групповой работы. Критерии эффективности групповой работы. Условия деятельности организации. Управление межгрупповыми конфликтами. Особенности и причины межгрупповых конфликтов. Причины межгрупповых конфликтов. Управление межгрупповыми конфликтами.

Тема 24 . Лидерство в организации

Истоки и классические исследования лидерства. Теория личностных черт. Поведенческий подход. Ситуационные теории. Организационное лидерство или лидер организации. Властный аспект организационного лидерства. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности . Проблемы делегирования полномочий . Современные оценки феномена лидерства.

Тема 25 . Коммуникативное поведение в организации

Процесс коммуникации. Понятие и значение коммуникаций. Этапы и элементы процесса коммуникации . Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Коммуникационные сети.

Тема 26 . Управление поведением организации.

Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Понятие жизненного цикла организации. Особенности отдельных стадий. Детализация стадий жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Составляющие корпоративной культуры. Типы корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Современная ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России. Формирование репутации организации. Составляющие

репутации организации. Понятие бренда товара. Ловушки репутации. Управление репутацией организации.

Тема 27. Изменения в организации.

Организационное развитие. Изменения в организации. Преодоление сопротивления нововведениям. Индивидуальный стресс. Сущность индивидуального стресса. Динамика стресса. Факторы, вызывающие стрессы. Управление стрессом.

Тема 28. Социализация индивида в организации.

Сущность процесса социализации. Обучение при вхождении в организацию. Методологическое представление социализации личности в организации. Проблематика организационной социализации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе. Взаимодействие человека и организационного окружения.

Тема 29. Управление карьерой.

Сущность карьеры. Жизненный цикл работника как объект управления. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой работника. Эффективность карьеры.

Тема 30. Формирование поведения индивида.

Поведенческий маркетинг. Компетенция персонала. Управление поведением индивидов внутри организации.

Тема 31. Теория организации и организационное поведение в международном бизнесе.

Факторы международной среды, влияющие на Теория организации и организационное поведение и организационную культуру компаний. Модели межкультурных различий. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в межкультурной среде.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
	2 семестр			
1	Предмет и метод теории организации.	2	1	
2	Общая характеристика организации.	2	1	
3	Модели организации.	2	1	
4	Типы организации.	2	1	
5	Законы организации.	2	1	
6	Системный подход в теории организации.	2		
7	Процессный и ситуационный подходы в теории организации.	2	1	
8	Связи, иерархия и полномочия в организациях.	2	1	
9	Организация как система.	2	1	
10	Организация как процесс.	2		
11	Теоретические основы организации как объекта управления.	2	1	
12	Методы построения организационных структур и	2	1	

	факторы, влияющие на выбор их типа.			
13	Типы организационных структур управления.	2	1	
14	Культура организации.	2		
15	Организационное проектирование.	2	1	
16	Организационное развитие.	2	1	
17	Организационные изменения.	2		
18	Эффективность управления организацией.	2	1	
Всего:		36	14	
	3 семестр			
19	Основы организационного поведения.	2	1	
20	Восприятие и атрибуция.	2	1	
21	Личность и организация.	4	1	
22	Мотивация и результативность.	2	1	
23	Формирование группового поведения в организации.	4	2	
24	Лидерство в организации.	4	1	
25	Коммуникативное поведение в организации.	2	1	
26	Управление поведением организации.	4	1	
27	Изменения в организации.	2	1	
28	Социализация индивида в организации.	2	1	
29	Управление карьерой.	2	1	
30	Формирование поведения индивида.	2	1	
31	Теория организации и организационное поведение в международном бизнесе.	2	1	
Всего		36	14	
Итого:		72	28	

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
	2 семестр			
1	Предмет и метод теории организации.	2	1	
2	Общая характеристика организации.	2		
3	Модели организации.	2	1	
4	Типы организации.	2	1	
5	Законы организации.	2	1	
6	Системный подход в теории организации.	2		
7	Процессный и ситуационный подходы в теории организации.	2	1	
8	Связи, иерархия и полномочия в организациях.	2	1	
9	Организация как система.	2	1	
10	Организация как процесс.	2		
11	Теоретические основы организации как объекта управления.	2	1	
12	Методы построения организационных структур и факторы, влияющие на выбор их типа.	2	1	
13	Типы организационных структур управления.	2	1	
14	Культура организации.	2		
15	Организационное проектирование.	2	1	
16	Организационное развитие.	2	1	

17	Организационные изменения.	2	1	
18	Эффективность управления организацией.	2	1	
Всего:		36	14	
	3 семестр			
19	Основы организационного поведения.	2	1	
20	Восприятие и атрибуция.	2	1	
21	Личность и организация.	4	2	
22	Мотивация и результативность.	2	1	
23	Формирование группового поведения в организации.	4	1	
24	Лидерство в организации.	4	1	
25	Коммуникативное поведение в организации.	2	1	
26	Управление поведением организации.	4	1	
27	Изменения в организации.	2	1	
28	Социализация индивида в организации.	2	1	
29	Управление карьерой.	2	1	
30	Формирование поведения индивида.	2	1	
31	Теория организации и организационное поведение в международном бизнесе.	2	1	
Всего:		36	14	
Итого:		72	28	

4.5. Лабораторные работы

Лабораторные работы рабочим учебным планом не предусмотрены

4.6. Самостоятельная работа студентов

Вид СРС: Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
	2 семестр			
1	Основные принципы понимания организационных процессов.	4	6	
2	Общая характеристика организации.	4	8	
3	Функциональная структура управления.	4	6	
4	Типы организации.	4	6	
5	Норма управляемости.	4	6	
6	Системный подход в теории организации.	4	6	
7	Процессный и ситуационный подходы в теории организации.	4	8	
8	Связи, иерархия и полномочия в организациях.	4	6	
9	Организация как система.	4	6	
10	Организация как процесс.	4	6	
11	Теоретические основы организации как объекта управления.	4	8	
12	Методы построения организационных структур и факторы, влияющие на выбор их типа.	4	8	
13	Типы организационных структур управления.	4	6	

14	Культура организации.	4	6	
15	Организационное проектирование	4	6	
16	Организационное развитие.	4	6	
17	Организационные изменения.	4	6	
18	Эффективность управления организацией.	4	6	
Всего:		72	116	
	3 семестр			
19	Основы организационного поведения.	4	10	
20	Восприятие и атрибуция.	4	8	
21	Личность и организация.	6	10	
22	Мотивация и результативность.	6	10	
23	Формирование группового поведения в организации.	6	8	
24	Лидерство в организации.	6	10	
25	Коммуникативное поведение в организации.	6	10	
26	Управление поведением организации.	6	10	
27	Принципы и стили проведения изменений в организации.	6	8	
28	Социализация индивида в организации.	6	8	
29	Проектирование рабочего места.	6	8	
30	Формирование поведения индивида.	6	8	
31	Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения.	4	8	
Всего:		72	116	
Итого:		144	232	

4.7. Курсовые работы/проекты

Курсовая работа рабочим учебным планом не предусмотрена.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения

6. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие / А.П. Балашов. – Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2021. – 299 с. – (Вузовский учебник). - ISBN 978-5-9558-0343-2.

2. Веснин В.Р., Теория организации и организационное поведение. Краткий курс / Веснин В.Р. - М. : Проспект, 2017. - 128 с. - ISBN 978-5-392-24895-7 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392248957.html>

3. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. – 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. – 360 с. – (Высшее образование: Магистратура). – DOI 10.12737/23755. - ISBN 978-5-16-012559-6.

б) дополнительная литература:

1. Тараканов, А. В. Теория организации : учебное пособие / А. В. Тараканов, Б. Л. Скрынченко. - 3-е изд. - Москва : Дашков и К, 2022. - 236 с. - ISBN 978-5-394-05028-2.

2. Семикова В.Л., Теория организации: Антология / Сост. В.Л. Семикова - М.: Академический Проект, 2020. - 960 с. ("Gaudeamus") - ISBN 978-5-8291-2926-2 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829129262.html>

3. Коршикова М.В., Теория организации : учебное пособие / М.В. Коршикова - Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2016. - 144 с. - ISBN -- - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : http://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_0088.html

4. Балабанова, Е. С. Организационное поведение : учебник / Е.С. Балабанова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 592 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1048688. - ISBN 978-5-16-018939-0.4.
5. Мусийчук, С. В. Организационное поведение : учебное пособие / С. В. Мусийчук, М. В. Мусийчук. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2017. - 193 с. - ISBN 978-5-9765-3790-3.5.
6. Организационное поведение. Практикум : учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина, М.В. Черниковская, О.И. Шестернина ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 333 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/2015304. - ISBN 978-5-16-018507-1.
7. Семенов, А. К. Организационное поведение: учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. - 4-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 268 с. - ISBN 978-5-394-05179-1.7.
8. Семенов, А. К. Теория организации : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2023. - 356 с. - ISBN 978-5-394-05204-0.
9. Резник, С. Д. Организационное поведение : учебник / С.Д. Резник. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 433 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1089957. - ISBN 978-5-16-018924-6.

в) методические издания:

1. Методические указания для практических занятий по дисциплине «Теория организации» (тесты, понятийный аппарат) разработана для студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент». / Сост.: Г.М. Бурлуцкая, — Луганск: Изд-во ЛНУ им. В. И. Даля, 2017. — 71 с.
2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине «Теория организации» разработана для студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент». / Составитель: Г.М. Бурлуцкая — Луганск: Луганский Национальный Университет имени Владимира Даля, кафедра «Менеджмент и экономическая безопасность», 2017. — 24 с.
3. Методические указания к написанию контрольной работы по дисциплине «Теория организации» разработана для студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент». / Составитель: Г.М. Бурлуцкая — Луганск: Луганский Национальный Университет имени Владимира Даля, кафедра «Менеджмент и экономическая безопасность», 2017. — 9 с.
4. Методические указания к написанию контрольной работы по дисциплине «Организационное поведение» разработана для студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент». / Составитель: Бессмертная В.В. — Луганск: Луганский Национальный Университет имени Владимира Даля, кафедра «Менеджмент и экономическая безопасность», 2021. — 8 с.
5. Методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» для бакалавров всех форм обучения направления подготовки 38.03.02 - Менеджмент / Сост.: Бессмертная В.В. - Луганск: Изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2022. — 52с.

г) Интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Справочная правовая система «Консультант Плюс» – <https://www.consultant.ru/sys/>

Электронный периодический справочник ГАРАНТ Аналитик – <https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301354/>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Организационное поведение» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	Пороговый	Знать: структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека; основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику; систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития; основную законодательную и нормативно-правовую базу РФ, а также наиболее важные общепринятые в мире социально-экономические права и обязанности человека и организации; основы юридической терминологии, применяемой в экономике; правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации; принципы, формы управленческих решений; основы организации эффективного делового общения, публичных выступлений, проведения переговоров и совещаний, ведения деловой переписки, осуществления электронных коммуникаций и т.д.; принципы разработки стратегических, тактических и оперативных решений применительно к управлению производственной деятельностью организации; принципы планирования операционной (производственной) деятельности организаций; основные методы и инструменты управления операционной деятельности; подходы и способы организации систем получения, хранения и переработки информации; основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию; понятийно-категориальный аппарат проектного менеджмента, его отличительные признаки, сущность и классификацию; особенности формирования группового и коммуникативного поведения в организации; принципы и закономерности образования организационного поведения, изменения и развития в организации; устройства организационного поведения в международном бизнесе;

Основной		Базовый	уметь: анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств; ориентироваться в системе законодательных и нормативно-правовых актов РФ, регламентирующих сферу общественной, профессиональной деятельности и предпринимательской деятельности; определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности; применять рациональные методы и средства осуществления деловых коммуникаций; оптимизировать операционную деятельность организации; использовать современные методы организации планирования операционной (производственной) деятельности; понимать и применять на практике компьютерные технологии для решения различных задач комплексного и гармонического анализа, использовать стандартное программное обеспечение; создавать банки хранения и переработки информации; аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; определять цикл проекта, использовать программное обеспечение управления проектами; ставить цели и формировать задачи, связанные с созданием и коммерциализацией технологических и продуктовых инноваций, разрабатывать программы осуществления инновационной деятельности в организации и оценивать её эффективность; работать в команде, проявлять лидерские качества и социализировать индивид в организации; использовать принципы, законы мотивации персонала и функционирования поведения индивида;
----------	--	---------	---

Заключительный		Высокий	владеть: умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях; навыками воспринимать разнообразие и культурные различия; принимать социальные и этические обязательства; навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний; навыками работы с законодательными и нормативно-правовыми актами и подготовки основных корпоративных документов; способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия; современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений; навыками выстраивания эффективных деловых коммуникаций; методами принятия рациональных управленческих решений в операционной (производственной) деятельности организаций; навыками решения практических задач; сервисным программным обеспечением операционной системы; методами и средствами получения, хранения и переработки информации; методами стимулирования и мотивация; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры; навыками и инструментами разработки проекта, управления его стоимостью, рисками качеством, реализацией проекта; умениями управления поведением, карьерой организации; навыками выявления результативности персонала организации.
----------------	--	---------	--

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.	ОПК-1.2. Знает основополагающие принципы теории организации, изучает законы и закономерности возникновения, функционирования и развития организации при рассмотрении ее как социальной системы; владеет профессиональными навыками по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации;	<i>Тема 1.</i> <i>«Предмет и метод теории организации»</i> <i>Тема 2.</i> <i>«Общая характеристика организации»</i> <i>Тема 3.</i> <i>«Модели организации»</i> <i>Тема 4.</i> <i>«Типы организации»</i> <i>Тема 5.</i> <i>«Законы организации»</i> <i>Тема 6.</i> <i>«Системный подход в теории организации»</i> <i>Тема 7.</i> <i>«Процессный и ситуационный подходы в теории организации»</i> <i>Тема 8.</i> <i>«Связи, иерархия и полномочия в организациях»</i> <i>Тема 9.</i>	2, 3

			;	«Организация как система» Тема 10. «Организация как процесс» Тема 11. «Теоретические основы организации как объекта управления» Тема 12. «Методы построения организационных структур и факторы, влияющие на выбор их типа» Тема 13. «Типы организационных структур управления» Тема 14. «Культура организации» Тема 15. «Организационное проектирование» Тема 16. «Организационное развитие» Тема 17. «Организационные изменения» Тема 18. «Эффективность управления организацией» Тема 19. «Основы организационного поведения» Тема 20. «Восприятие и атрибуция» Тема 21. «Личность и организация» Тема 22. «Мотивация и результативность» Тема 23. «Формирование группового поведения в организации» Тема 24. «Лидерство в организации» Тема 25. «Коммуникативное поведение в организации» Тема 26. «Управление поведением организации» Тема 27. «Изменения в организации» Тема 28. «Социализация индивида в организации» Тема 29. «Управление карьерой» Тема 30. «Формирование поведения индивида» Тема 31. «Теория организации и организационное поведение в международном бизнесе»	
--	--	--	---	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п / п	Код компе- тенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оце- ночного средства
1	ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2. Знает основополагающие принципы теории организации, изучает законы и закономерности возникновения, функционирования и развития организации при рассмотрении ее как социальной системы; владеет профессиональными навыками по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации;	Знать: структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека; основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику; систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития; основную законодательную и нормативно-правовую базу РФ, а также наиболее важные общепринятые в мире социально-экономические права и обязанности человека и организации; основы юридической терминологии, применяемой в экономике; правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации; принципы, формы управленческих решений; основы организации эффективного делового общения, публичных выступлений, проведения переговоров и совещаний, ведения деловой переписки, осуществления электронных коммуникаций и т.д.; принципы разработки стратегических, тактических и оперативных решений применительно к управлению производственной деятельностью организации; принципы планирования операционной (производственной) деятельности организаций; основные методы и инструменты управления операционной деятельности; подходы и способы организации систем получения, хранения и переработки информации; основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию; понятийно-категориальный аппарат проектного менеджмента, его отличительные признаки, сущность и классификацию; особенности формирования группового и коммуникативного поведения в организации; принципы и закономерности образования организационного поведения, изменения и развития в организации; устройства организационного поведения в международном бизнесе; уметь: анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств; ориентироваться в системе законодательных и нормативно-правовых актов РФ, регламентирующих сферу общественной, профессиональной деятельности и предпринимательской деятельности; определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности; применять рациональные методы и средства осуществления деловых коммуникаций; оптимизировать операционную деятельность организации; использовать современные методы организации планирования операционной (производственной) деятельности;	Тема 1. «Предмет и метод теории организации» Тема 2. «Общая характеристика организации» Тема 3. «Модели организации» Тема 4. «Типы организации» Тема 5. «Законы организации» Тема 6. «Системный подход в теории организации» Тема 7. «Процессный и ситуационный подходы в теории организации» Тема 8. «Связи, иерархия и полномочия в организациях» Тема 9. «Организация как система» Тема 10. «Организация как процесс» Тема 11. «Теоретические основы организации как объекта управления» Тема 12. «Методы построения организационных структур и факторы, влияющие на выбор их типа» Тема 13. «Типы организационных структур управления» Тема 14. «Культура организации» Тема 15. «Организационное проектирование» Тема 16. «Организационное развитие» Тема 17. «Организационные изменения»	Собеседование (устный или письменный опрос), тесты

		понимать и применять на практике компьютерные технологии для решения различных задач комплексного и гармонического анализа, использовать стандартное программное обеспечение; создавать банки хранения и переработки информации; аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; определять цикл проекта, использовать программное обеспечение управления проектами; ставить цели и формировать задачи, связанные с созданием и коммерциализацией технологических и продуктовых инноваций, разрабатывать программы осуществления инновационной деятельности в организации и оценивать её эффективность; работать в команде, проявлять лидерские качества и социализировать индивид в организации; использовать принципы, законы мотивации персонала и функционирования поведения индивида;	<i>Тема 18.</i> «Эффективность управления организацией» <i>Тема 19.</i> «Основы организационного поведения» <i>Тема 20.</i> «Восприятие и атрибуция» <i>Тема 21.</i> «Личность и организация» <i>Тема 22.</i> «Мотивация и результативность»	
		владеть: умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях; навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства; навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний; навыками работы с законодательными и нормативно-правовыми актами и подготовки основных корпоративных документов; способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия; современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений; навыками выстраивания эффективных деловых коммуникаций; методами принятия рациональных управленческих решений в операционной (производственной) деятельности организаций; навыками решения практических задач; сервисным программным обеспечением операционной системы; методами и средствами получения, хранения и переработки информации; методами стимулирования и мотивация; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры; навыками и инструментами разработки проекта, управления его стоимостью, рисками качеством, реализацией проекта; умениями управления поведением, карьерой организации; навыками выявления результативности персонала организации.	<i>Тема 23.</i> «Формирование группового поведения в организации» <i>Тема 24.</i> «Лидерство в организации» <i>Тема 25.</i> «Коммуникативное поведение в организации» <i>Тема 26.</i> «Управление поведением организации» <i>Тема 27.</i> «Изменения в организации» <i>Тема 28.</i> «Социализация индивида в организации» <i>Тема 29.</i> «Управление карьерой» <i>Тема 30.</i> «Формирование поведения индивида» <i>Тема 31.</i> «Теория организации и организационное поведение в международном бизнесе»	

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

2 семестр

1. Что такое генезис организации?

- а) это жизненный цикл;
- б) процесс старения организации;
- в) происхождения, становления и развитие организации.

2. Целеустремлённость организации – это

- а) ориентация организации на постановку и достижение желаемого, возможного и необходимого состояния;
- б) результат преднамеренной договоренности об объединении людей во имя достижения определенной цели;
- в) иерархическое явление.

3. Синергия – это

- а) суммирующий эффект взаимодействия двух или более факторов, характеризующийся тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного компонента в виде их простой суммы;
- б) это процесс, связанный с сознательным воздействием на объект и, значит, с присутствием организатора и организуемых;
- в) деление организации на подразделения в соответствии с целями.

4. Кем из ученых был введен термин «Синергетика».

- а) Файоль;
- б) Хаккен;
- в) Тейлор;
- г) Монастырский.

5. Закона развития – это

- а) анализ и синтез;
- б) планирование и координация;
- в) революция и эволюция.

6. К системе наук об организации относят:

- а) юридические и экономические;
- б) физические науки;
- в) коммерческие науки;
- г) математические науки.

7. Информации разделяют на:

- а) адекватную и неадекватную;
- б) объективная и субъективная;
- в) эволюционную и революционную;
- г) нет правильного ответа.

8. Организация – это

- а) это комплекс людей, имеющих общую цель;
- б) ориентация на постановку и достижение желаемого, возможного и необходимого состояния;
- в) создание соподчиненной цепи руководителей от высших звеньев управления до низших уровней.

9. Цепь организации?

- а) путь для вертикальных связей в организации;
- б) категория, отображающая существенные, необходимые и повторяющиеся связи между явлениями реального мира;
- в) устойчивые количественные и качественные соотношения между управляющей и управляемой системе.

10. Эмерджентность – это

- а) группа предпринимательских подразделений, принадлежащих одному

- владельцу и стратегически связанных друг с другом;
- б) наличие у какой-либо системы особых свойств, не присущих её элементам;
- в) необратимое, направленное, закономерное изменение материи и сознания.

11. Закон развития – это

- а) принцип синхронизации;
- б) принцип ритмичности;
- в) функциональный закон, связанный с организацией как процессом.

12. Этот человек первым выдвинул теорию административного менеджмента

- а) Фойоль;
- б) Тейлор;
- в) Хаккен.

13. Состояние движения, ход развития, изменение какого-либо явления под влиянием действующих на него факторов

- а) композиция;
- б) категория;
- в) динамика.

14. Свод обязательных норм и правил, регулирующих общественные отношения

- а) инновация;
- в) планирование;
- в) закон.

15. Мобильность, приспособляемость организаций и лиц, занимающихся экономической деятельностью, к перемене условий; умение, способность быстро изменить способ действий экономического субъекта

- а) целеустремленность;
- б) гибкость;
- в) координация.

16. Бюрократическую модель организации разработал:

- а) М. Вебер;
- б) А. Файоль;
- в) Д. Фриманю.

17. Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в...

- а) отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами;
- б) наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром;
- в) наличии взаимодействия с внешней средой.

18. Какие черты не характерны для механистической модели организации?

- а) амбициозная ответственность;
- б) четкие права и ответственность;
- в) ясность в уровнях иерархии.

19. В первую очередь менеджмент организации должен быть ориентирован на:

- а) достижение цели;
- б) оперативное управление;
- в) изучение внешней и внутренней среды

20. Какие концепции бюрократической модели организации возникли после модифицирования :

- а) организационная модель бюрократии Мертон, организационная модель бюрократии Гоулднера и организационная модель бюрократии Томпсона;
- б) организационная модель бюрократии Мертон, организационная модель бюрократии Гоулднера и организационная модель бюрократии Селзника;

21. На какие модели организации делятся по отношению ко внешней среде:

- а) закрытые и открытые;

- б) органические и кибернетические;
 - в) бюрократические, органические и кибернетические.
- 22. Какие составляющие являются элементами модели «организации-община»:**
- а) внимание к работающим и их мотивация;
 - б) коммуникации, лояльность и участие в принятии решений;
 - в) все варианты верны.
- 23. Какие из перечисленных моделей организаций принадлежат к открытым:**
- а) социотехническая модель, интеракционистская модель, органическая модель и институциональная модель;
 - б) интеракционистская модель, механическая модель и организация-машина;
 - в) механическая модель, организация-община и социотехническая модель.
- 24. В какой из «открытых» моделей организации субъективное начало присутствует, но не преобладает:**
- а) общественная модель организации;
 - б) интеракционистская модель;
 - в) «естественная организация».
- 25. Сколько существует сфер, в которых находятся ключевые факторы успеха организации как сложной иерархической системы?**
- а) 3;
 - б) 2;
 - в) 5.
- 26. Какая модель организации трактует цели предприятия с позиции удовлетворения различных запросов, различных групп?**
- а) общественная модель;
 - б) политическая модель;
 - в) институциональная модель.
- 27. Какая из моделей организации состоит из групп, имеющих разные интересы, цели и ценности?**
- а) кибернетическая модель;
 - б) общественная модель;
 - в) политическая модель.
- 28. Как называется модель Томпсона?**
- а) теория группировки;
 - б) органическая модель;
 - в) оба названия верны.
- 29. Сколько уровней организации существует в модели Томпсона?**
- а) 3;
 - б) 4;
 - в) 5.
- 30. По какому принципу осуществляется управление в кибернетической системе?**
- а) путем анализа нематериальных ресурсов;
 - б) принцип обратной связи;
 - в) выборе ценностей и определении политической ориентации.
- 31. Видами атрибуции являются:**
- а) объективная и субъективная;
 - б) диспозиционная и ситуационная;
 - в) функциональная и организационная;
 - г) внутренняя и внешняя;
 - д) личностная и ситуационная.
- 32. Понятие, отражающее «устойчивое множество характеристик, которые определяют общность и различия в поведении людей»:**
- а) человек;
 - б) индивидуальность;
 - в) субъект;

- г) индивид;
- д) личность.

33. Утверждение, помогающее устранить когнитивный диссонанс, возникающий у некурящего человека, работающего в фирме, производящей сигареты:

- а) «Я получаю хорошую заработную плату»;
- б) «А какое мне дело до курящих людей?»;
- в) «Здесь у меня хорошие перспективы карьерного роста»;
- г) «Наша фирма производит самые безопасные сигареты»;
- д) «Пора пополнить ряды курильщиков».

34. Процесс восприятия причин поведения людей и его результатов называется:

- а) социальным познанием;
- б) атрибуцией;
- в) абстракцией;
- г) коммуникацией;
- д) приписыванием.

35. Восприятие — это:

- а) процесс чувственной дифференциации входящей информации на определенные группы;
- б) процесс организации информации из окружающего мира таким образом, чтобы она имела смысл;
- в) процесс установления структурно-логических закономерностей между событиями, происходящими во внешней среде;
- г) творческий процесс, в ходе которого индивид узнает незаметные на первый взгляд особенности объекта;
- д) процесс, в ходе которого человек придает значение элементам и явлениям внешней среды, включающий отбор, организацию, хранение и интерпретацию в психологическом опыте различных стимулов в значащую и логически последовательную картину мира.

36. Склонность предпочитать одно объяснение причин поведения другому — это:

- а) эффект атрибутивной дифференциации;
- б) эффект выученного диссонанса;
- в) эффект атрибутивного предубеждения;
- г) фундаментальная ошибка атрибуции;
- д) эффект зашоренности.

37. Свойство восприятия, благодаря которому квалифицированный менеджер игнорирует грубость и негативные черты характера подчиненного и оценивает его по результатам его работы:

- а) избирательность;
- б) предметность;
- в) структурность, целостность;
- г) осмысленность;
- д) константность.

38. Компоненты установки:

- а) аффективный, когнитивный, конативный;
- б) аффективный, сознательный, поведенческий;
- в) аффективный (оценочный);
- г) поведение, мышление;
- д) эмоциональный, информационный, поведенческий.

39. Людей можно разделить на следующие типы, в зависимости от ощущения ими места нахождения источника контроля над их судьбой:

- а) экстравертов и интровертов;
- б) флегматиков и меланхоликов;
- в) экстерналов и интерналов;
- г) лодырей и трудолюбов;
- д) лживых и честных.

40. Удовлетворенность работой не влияет на:

- а) текучесть кадров;
- б) качество выполнения работы;
- в) поведение сотрудников;
- г) абсентеизм;
- д) отношение к профсоюзам.

41. Поведение индивида — функция следующих переменных:

- а) особенности индивида, внешняя среда;
- б) восприятие, внешняя среда, особенности индивида;
- в) внешняя среда, тип предприятия, функциональная роль;
- г) стаж работы, тип предприятия;
- д) сформированный в процессе восприятия образ ситуации.

3 семестр

1. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?

- а) состояние здоровья;
- б) властность;
- в) самоуверенность;
- г) внешность.

2. Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)?

- а) межгрупповые;
- б) межличностные;
- в) все ответы верны;
- г) между личностью и группой.

3. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?

- а) конфликтность;
- б) лидерство;
- в) полномочия.

4. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?

- а) индивидуалистические организации;
- б) эдхократические организации;
- в) партисипативные организации;
- г) корпоративные организации.

5. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?

- а) Альберт Бандура;
- б) Элтон Мэйо;
- в) Джордж Келли.

6. Что такое мотивация?

- а) достижение личных целей через достижение общих целей;
- б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- в) достижение желаемого результата.

7. Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?

- а) конфликт;
- б) фрустрация;
- в) стресс.

8. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?

- а) организационный дизайн;
- б) организационная культура;

в) организационная структура.

9. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?

- а) партисипативные организации;
- б) эдхократические организации;
- в) индивидуалистические организации;
- г) корпоративные организации.

10. Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

- а) через стратегию приспособления;
- б) через стратегию игнорирования;
- в) через стратегию окончательного решения;
- г) через стратегию компромисса.

11. Что является источниками групповой эффективности?

- а) организационная культура;
- б) навыки;
- в) групповые нормы;
- г) роли.

12. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

- а) в низкой дисциплине в коллективе;
- б) в отсутствии авторитета у руководителя;
- в) в перегрузке официальных каналов связи;
- г) в неформальной структуре организации;
- д) в демократическом стиле руководства.

13. Определите для каких компаний характерна дивизиональная структура организации:

- а) для любых компаний;
- б) крупных, диверсифицированных компаний;
- в) компаний, работающих на нескольких различных рыночных сегментах;
- г) средних, специализированных компаний.

14. Что делает функциональный конфликт?

- а) дает дополнительную информацию, полезную для принятия решений;
- б) затрудняет удовлетворение потребностей отдельной личности;
- в) делает процесс принятия решений более эффективным.

15. Какие формы имеет власть?

- а) коммерческая власть;
- б) законная власть;
- в) власть, основанная на принуждении.

16. Что присуще харизматическому лидеру?

- а) обещание вознаграждения;
- б) использование законной власти;
- в) уверенность в себе и своих подчиненных.

17. Организационное поведение – это:

- а) область знания, определяющая поведение персонала в организации;
- б) наука о стереотипах и установках поведения людей;
- в) область знания, касающаяся понимания, предвидения и управления поведением людей в организации.

18. Сторонники данного подхода считают, что поведение лучше всего объясняется такими актами познания, как осознание цели:

- а) бихевиористский подход;
- б) когнитивный подход;
- в) социального научения.

19. Одной из социально-экономических проблем организационного поведения в России является:

- а) рост числа безработных, не имеющих высшее образование;

- б) падение нравственности;
- в) распределение доходов в стране.

20. Создание современной поликультурной организации не может происходить на базе:

- а) бюрократической организации;
- б) организации, построенной по принципу «клуба»;
- в) организации, идущей на уступки.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству тесты

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% тестов)
4	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов)
3	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% тестов)
2	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)

2. Дискуссионные вопросы для обсуждения *(пороговый уровень)* **2 семестр**

1. Предмет и метод теории организации
2. Общая характеристика организации
3. Модели организации
4. Законы организации
5. Методика системного подхода и системного анализа
6. Системный подход в теории организации
7. Процессный и ситуационный подходы в теории организации
8. Связи, иерархия и полномочия в организациях
9. Организация как система
10. Организация как процесс
11. Теоретические основы организации как объекта управления
12. Методы построения организационных структур
13. Типы организационных структур управления
14. Культура организации
15. Организационное проектирование
16. Организационное развитие
17. Организационные изменения
18. Эффективность управления организацией
19. Организационное поведение
20. Организационная культура
21. Доверие в организациях
22. Организационные коммуникации
23. Организационная эффективность
24. Организационное развитие
25. Реорганизация: этапы и методы

26. Основные принципы понимания организационных процессов.
27. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
28. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
29. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала.
30. Женщина и ее роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
31. Восприятия, ценности и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.
32. Формирование культуры организации в режиме дистанционных взаимодействий.
33. Передовые технологии дистанционных коммуникаций.
34. Влияние дистанционных коммуникаций на поведение человека в организации.
35. Разработка модели управления персоналом в условиях виртуального взаимодействия.
36. Виртуализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
37. Особенности и недостатки виртуального взаимодействия сотрудников.
38. Влияние дистанционного взаимодействия сотрудников на организационное поведение.
39. Особенности и недостатки дистанционного обучения сотрудников организации.
40. Разработка показателей эффективности дистанционного взаимодействия сотрудников организации.
41. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников организации.
42. Разработка корпоративного кодекса ВУЗа.
43. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников международных организаций.
44. Организационные правила и статусы: проблемы снижения девиантности организационного поведения.
45. Роль женщины в управлении корпорацией.
46. Стилистые характеристики поведения руководителя.
47. Карьера женщины в современной организации.
48. Организационное поведение в комитетах и комиссиях.
49. Организационное поведение в интегративных структурах.
50. Организационное поведение в ВУЗе.
51. Влияние гендерных факторов на организационное поведение.
52. Организационно-культурные регуляторы поведения в условиях дистанционного взаимодействия.
53. Технология переговоров в условиях виртуального-дистанционного взаимодействия и организационное поведение участников.
54. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.

3 семестр

1. Что представляет собой организационное поведение?
2. Перечислите и охарактеризуйте организационные системы.
3. Раскройте сущность и особенности основных типов организационного поведения.
4. Охарактеризуйте принципы организационного «айсберга».
5. Какие науки внесли значительный вклад в область изучения организационного поведения?
6. Каковы сущность и основные черты современной организации?
7. Какие три основополагающих процесса включает в себя деятельность любой организации?
8. Охарактеризуйте процесс управления внутри организации.
9. Какие пять групп функциональных процессов характерны для деятельности любой организации?
10. Дайте определение организационного поведения.
11. Раскройте основные теоретические подходы, на которых основывается организационное поведение.
12. В решении каких задач помогает менеджеру знание основ организационного поведения?
13. Назовите и охарактеризуйте элементы системы организационного поведения.
14. Каковы принципы построения системы организационного поведения?
15. Что должен знать и уметь менеджер в сфере организационного поведения?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «дискуссионные вопросы для обсуждения»

»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Примерная тематика контрольных работ

1. Организация как предмет исследования.
2. Общеметодологические, философские методы в теории организации.
3. Общенаучные подходы и методы исследования.
4. Методология менеджмента и теории организации.
5. Жизненный цикл организации.

- 6 Сущность организации и ее свойства.
- 7 Принципы организации.
- 8 «Закрытые» модели организации.
- 9 «Открытые» модели организации.
- 10 Организация как сложная иерархическая система.
- 11 Общественная модель организации и другие модели организации.
- 12 Понятие социальной организации.
- 13 Классификация организаций.
- 14 Характер собственности, принадлежность капитала и сфера деятельности.
- 15 Российские хозяйственные организации.
- 16 Закон синергии.
- 17 Закон развития.
- 18 Закон самосохранения.
- 19 Закон единства анализа и синтеза.
- 20 Закон пропорциональности и композиции.
- 21 Закон информированности и упорядоченности.
- 22 Принципы статической и динамической организации.
- 23 Взаимосвязь законов организации.
- 24 Понятие и свойства системы.
- 25 Классификация систем.
- 26 Системный подход и его развитие.
- 27 Процессы самоорганизации системы.
- 28 Процессный подход в теории организации.
- 29 Ситуационный подход в теории организации.
- 30 Связи в организациях и их классификация.
- 31 Формы и признаки иерархии в организациях.
- 32 Инструменты и типы полномочий.
- 33 Понятия организационной системы.
- 34 Внутреннее и внешнее окружение организационной системы.
- 35 Классификация организаций.
- 36 Проектирование организационной структуры.
- 37 Социальное партнерство в организации: необходимость, цели, функции, формы.
- 38 Анализ качества трудовой жизни и социально-психологического климата в организации. Характеристики высокого качества трудовой жизни.
- 39 Концептуальная модель характеристик работ Р. Хэкмена и Г. Олдхэма.
- 40 Лидерство в организации. Природа лидерства. Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.
- 41 Эффективное лидерство: подход с позиций личных качеств, поведенческий и ситуационный подходы.
- 42 Поведенческий подход к определению эффективного лидерства: классические стили управления, решетка управления Р. Блэйка и ее практическая значимость.
- 43 Модели стилей руководства Фидлера и Херси – Бланшарда.
- 44 Концепция стилей руководства Врумя – Йеттона.
- 45 Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
- 46 Новые теории лидерства.
- 47 Природа и преимущества самоменеджмента. Причины нерациональной организации труда менеджеров.
- 48 Инструменты самоменеджмента: «кривая жизни», работа по приоритетам, делегирование.
- 49 Методы оптимизации использования времени руководителя: принцип Парето, анализ АБВ, принцип Д. Эйзенхауэра.
- 50 Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации.
- 51 Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
- 52 Классификация коммуникативных стилей.
- 53 Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.

- 54 Корпоративная культура и поведение организации.
- 55 Классификация организационных культур.
- 59 Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
- 57 Управленческая этика и критерии принятия этически верных решений.
- 58 Социальная ответственность организации и ее области. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности бизнеса.
- 59 Влияние правительства на социальную ответственность организаций и их реакция на социальные требования окружения.
- 60 Формирование и управление репутацией организации.
- 61 Изменения в организации: необходимость, природа и этапы процесса изменений в организации.
- 62 Типы организационных изменений и пути преодоления сопротивления переменам.
- 63 Организационное развитие: концепция, ее достоинства и ограничения, тенденции развития организации.
- 64 Концепция обучающейся организации.
- 65 Принципы и стили проведения изменений в организации.

Письменная контрольная работа завершает изучение дисциплины. В ней студент должен показать теоретические знания и умение применять их на практике.

Контрольная работа состоит из двух частей, теоретической части и практической.

Теоретическая часть состоит из 3 вопросов. Каждый вопрос описывается и раскрывается по литературным источникам и дополняется практическим материалом на базе данных предприятия, где работает студент, или любого другого предприятия.

Практическая часть вопроса включает составление: 15 тестов и 2 деловые игры или производственные ситуации.

1. Основные принципы понимания организационных процессов.
2. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
3. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
4. Детерминанты и характеристики личности. Основные подходы к их изучению и значение для повышения эффективности деятельности менеджеров.
5. Социальная природа личности.
6. Типологии личности и их роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
7. Мотивы поведения и деятельности. Необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях.
8. Восприятия, ценности, отношения и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.
9. Профессиональная и социальная мотивация в деятельности менеджера.
10. Хоторнские эксперименты и их вклад в учение о неформальных группах на производстве.
11. Критерии адаптации персонала.
12. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения.
13. Формализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
14. Личность и поведение в бюрократической организации: сильные и слабые стороны бюрократии.
15. Проектирование и разработка альбома должностных инструкций.
16. Внутренний корпоративный устав организации и его разработка.
17. Проектирование рабочего места.
18. Особенности материального и нематериального стимулирования труда.
19. Работа менеджера с неформальными группами.

20. Стилиевые характеристики поведения менеджера.
21. Формальные коммуникации в организации: цели и возможности формализации делового общения.
22. Социальная политика организации.
23. Кадровая политика организации.
24. Организационно-культурные регуляторы поведения.
25. Этический кодекс организации.
26. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
27. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации.
28. Коллективная одержимость, толпа и организационные предпосылки их возникновения.
29. Управление карьерой сотрудников в организациях с развитой корпоративной культурой.
30. Технология переговоров и организационное поведение участников.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

3.Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень) 2 семестр

Задача1.

Политика предприятия ориентирована на получение максимальных прибылей. Одно-сторонняя ориентация управления привела к утрате конкурентоспособности. Тогда менедже-ры предприятия предложили систему ориентации сотрудников банка, базирующуюся на сле-дующих предложениях.

1. Интересы клиента должны стоять на первом месте.
2. Извлекать максимум из применения на предприятии современной техники и техно-логии.

3. Поощрение осуществлять за конкретные результаты работы.

Дайте ответы на следующие вопросы:

1. Чем, по вашему мнению, можно дополнить эту систему, чтобы получить макси-мальные результаты?
2. За счет чего предприятие может существенно улучшить свои финансовые результа-ты при внедрении изменений в поведении всех сотрудников предприятия, в их ценностной ориентации?
3. Каковы будут достижения морально-этического плана как следствие использования новой системы ориентиров?

Задание 2

Как лучше работать с хозяйственным партнером, клиентом?

Этот вопрос стоит перед каждым менеджером. Здесь можно использовать следующие подходы:

1. Попробовать создать доверительную атмосферу при переговорах, используя обороты речи клиента.
2. Попросить партнера более подробно рассказать о проблеме. Это будет способствовать более четкому определению позиций сторон.
3. Помочь партнеру глубже вникнуть в ситуацию, делая по ходу беседы краткие, запоминающиеся обобщения-заключения.
4. Ориентировать партнера на творческие рассуждения, чтобы проблема получила более разностороннее освещение.
5. Убедить партнера, что откладывать решения в сложившейся ситуации невыгодно. Это позволит определить реальность намерений партнера о сотрудничестве с вами.
6. Изложить собственное решение проблемы, но в ряду других возможных. Тогда клиент выберет решение самостоятельно, но скорее всего предложенное вами.

Постарайтесь оценить:

Какой из отмеченных вами подходов, на ваш взгляд, наиболее эффективен и почему?

Какие еще подходы в деловых переговорах, способствующие их успеху, вы могли бы предложить?

Задание 3

Коммерческие структуры и отдельные граждане в условиях инфляции озабочены сохранностью своих сбережений. В условиях России реальны следующие пути:

Вариант 1. Поменять рубли на валюту, курс, который постоянно растет. Но рублевые цены товаров, и особенно продуктов, растут гораздо быстрее курса валют. Поэтому имеющийся капитал неизбежно будет уменьшаться.

Вариант 2. Положить деньги на годовой депозит в коммерческом банке, и за год вклад увеличится в 2-3 раза. Однако кто гарантирует, что банк не прогорит? Кроме того, никакой банкир не даст большего процента, чем уровень инфляции.

Вариант 3. Вы закупаете товары, пользующиеся спросом, и перепродаете их на рынке. Но рынок уже занят, поделен и переделен, конкуренция жесткая, и результата может и не быть.

Вариант 4. Самому организовать свое дело, производство. Стабильнее и перспективнее иметь свое производство, причем товара дефицитного и постоянно пользующегося спросом. Это - гарант стабильности и высокой прибыли.

Подумайте и предложите собственные пути сбережения накоплений от инфляционных потерь. Тщательно обоснуйте свои предложения.

Задание 4

Компания, специализирующаяся на разработке и изготовлении электрических приборов, отменила привилегии для руководящих работников – все без исключения сотрудники фирмы пользуются общей столовой, стоянкой автомашин, летают на обычных пассажирских самолетах. Для руководителей нет отдельных кабинетов. Все рабочие места – комнатухи, разделенные звуконепроницаемыми перегородками высотой в полтора метра, одинаковы для всех – от президента компании до низовых работников.

Дайте ответ:

Согласны ли вы с практикой компании или нет? Что в ней положительного и что отрицательного? Объясните подробно свою позицию.

Задание 5

Те, кто не являются сторонниками анализа хозяйственной деятельности, приводят против его систематического использования следующие аргументы:

1. Опыт прошлого не всегда проектируется на будущее.
2. Данные о финансах фирмы могут интерпретироваться субъективно.
3. Анализ хозяйственной деятельности всегда отражает прошлое и не может обеспечивать характеристику на данный момент.

4. В наш «сверхбыстрый» век, постоянные изменения в экономике, на рынке делают текущую информацию о финансах полезной.

Прокомментируйте данные утверждения. Если вы не согласны с такой позицией, попытайтесь дать свои контраргументы.

3 семестр

Задача № 1

В рамках менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, и поскольку от этого зависит успех в бизнесе, в практике встречаются следующие варианты.

1. Руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо.

2. Руководитель принимает решение и сообщает, почему он его принял.

3. Руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, приветствует их вопросы, получая, таким образом, возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения.

4. Руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку.

5. Руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения и, выслушав их, принимает решения.

Задание: Выберите и обоснуйте эффективный вариант.

Задача № 2

Мастерская по ремонту антикварной мебели «Кварт» специализируется также и на восстановлении старых пианино и роялей. В компании работают 24 человека, в их числе 6 столяров и 5 настройщиков. Директор на основании общей, но еще слабой тенденции уменьшения спроса на эти услуги решил постепенно осваивать новые виды услуг. Он заключил договор на поставку через год технологического оборудования для восстановления старых скрипок, условился с двумя специалистами по восстановлению скрипок, что они перейдут к нему на работу из другой мастерской также через год. Директор оказался прав, через 4-5 месяцев количество заказов уменьшилось на 20%, и заработная плата работников стала постепенно сокращаться. Несоответствие между возможностями мастерской и количеством заказов вызвало у работников настороженное отношение к директору из-за его якобы бездействия, появилось желание что-то предпринять самостоятельно. Они стали принимать заказы на восстановление других антикварных инструментов, в том числе и скрипок. Но отсутствие навыков и опыта работы негативно сказывалось на качестве работ. Когда по плану директора в компанию пришли опытные специалисты и было поставлено специальное оборудование, репутация компании была подорвана.

Задание: Незнание какого закона организации подчиненными привело к созданию этой ситуации? Что следовало бы предпринять руководителю во избежание появления данной проблемы?

Практическая ситуация № 3

При проведении реконструкции производства мастер получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устроиться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных – 20 человек - и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

Вопросы: 1. Как вы думаете, какие принципы управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру? 2. Чем руководствовался мастер, обращаясь к начальнику цеха?

Практическая ситуация № 4

Мастер Беляков жалуется, что он целый день без перерыва на ногах. Если бы он сам обо всем не беспокоился, все шло бы наперекосяк. У него нет времени даже для того, чтобы перекусить. Поэтому нет ничего удивительного в том, что вечерами он приходит домой полностью «выжатый». При анализе деятельности мастера Белякова выяснилось следующее: ма-

стер систематически исключал из поля зрения своих бригадиров. Указания он давал непосредственно отдельным рабочим и детально проверял выполнение. Если работа была выполнена неудовлетворительно, он вмешивался и начинал лично исправлять ошибку.

Вопросы: 1. Выявите причины сложившейся ситуации. 2. Определите стиль управления мастера.

Практическая ситуация № 5

Ваш руководитель озабочен тем, чтобы привлечь новых и удержать высокоэффективных сотрудников, которые нужны организации для успешной работы, используя политику поддержки служащих. Он попросил вас заняться этим вопросом.

Задание Подготовьте краткую справку с конкретными предложениями для вашего руководителя.

Практическая ситуация № 6

Работники корпоративного call-центра проводят недостаточное количество времени на рабочих местах, отвечая на телефонные звонки. Вместо этого они гуляют по помещению и разговаривают друг с другом, обсуждая свои личные дела. Иными словами занимаются праздными беседами и бездельем. Важные звонки остаются без ответа, что приводит к проблемам при обслуживании потребителей.

Вопросы к ситуации.

1. Как бы вы охарактеризовали этих работников и как это может быть связано с вашей оценкой работы? 2. Какие виды ошибок вы можете допустить при этих суждениях и что можете предпринять, чтобы обойти эти ошибки, чтобы составить более объективное мнение? 3. Как можно применительно к описанной проблеме использовать обучение, инновационные системы вознаграждения, программы по управлению организационным поведением и меры дисциплинарного характера?

Практическая ситуация № 7

Во время делового обеда вы услышали следующую беседу за соседним столом.

Человек А.: «Я хочу вам сказать, что если вы сделаете своих рабочих счастливыми, они будут работать более производительнее».

Человек Б.: «Я не уверен в этом; если я сделаю их счастливыми, может быть, они и будут исправно ходить на работу, но не обязательно станут работать в полную силу».

Задание С кем из беседующих вы согласны и почему?

Практическая ситуация № 8

Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:

- посетителей устраивает ассортимент;
- посетители довольны качеством приготовленной пищи;
- им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;
- тем не менее посетители не хотели бы прийти в это кафе еще раз в связи с тем, что

персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.

Задание Какие действия должен предпринять директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

Практическая ситуация № 9

Работа в виртуальной команде. Близкий знакомый вашей семьи работает руководителем в одной очень солидной компании. Недавно он пришел к вам специально, зная, что вы учитесь по специальности «Менеджмент», прояснить некоторые вопросы. И попросил помочь ему разобраться.

Недавно, участвуя в одном из совещаний с иностранцами, он услышал что-то о теории атрибуции и попросил вас объяснить ему более детально, сделав акцент на возможности ее использования для работы в компании.

Задание Как вы отреагировали бы на его просьбу? Кроме того, что это друг ваших родителей, вы всегда думали, что компания, где работает этот человек – хорошее место работы. И разговор с этим человеком может быть очень полезен, чтобы заявить о себе.

Практическая ситуация № 10

У Николая проблемы с руководством его маленькой группы, члены которой выражают разного рода недовольства. В основном они говорят, что он ими не руководит. Сам Николай очень самонадеян и берётся за любую работу. Он умело справляется с делами и не может понять, почему другие люди так консервативны и медленны в работе. Одному из подчинённых Николая, Владимиру, исполняется пятьдесят лет, он всегда работал в одном и том же отделе и, очевидно, очень встревожен деспотичными и рискованными решениями Николая. Сергей, с другой стороны, очень разочарован, у него много идей относительно перемен, но у Николая никогда нет времени, чтобы его выслушать, в результате, Сергей чувствует себя обиженным и разочарованным. Третий его подчинённый, Иван, напуган тем, что Николай всегда спешит и, по-видимому, не интересуется, есть ли Иван или нет, никогда не спрашивает, как он поживает, и не помогает ему преодолеть его беспокойство.

Ответьте на вопрос:

Как бы вы посоветовали Николаю изменить его поведение? Этот вопрос связан со стилем руководства, мотивацией и способностью адаптироваться к потребностям других людей.

Практическая ситуация № 11

Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы. Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи. Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне. Используя теорию лидерства Херси – Бланшара, проанализируйте приведенные ниже ситуации.

Предлагаемые способы воздействия:

1. Предпринимайте шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом.
2. Вовлекайте подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку деловым предложениям.
3. Обсудите производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотрите необходимость новой практики.
4. Предоставьте группу самой себе.

Задание Выберите в каждой из них наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы с точки зрения данной теории.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Практическое (прикладное) задание

(высокий уровень)

2 семестр

1. Ответьте на вопросы:

- А. Как называется фирмы подобного типа?*
- Б. Можно ли такие фирмы считать предпринимательскими?*
- В. Существуют ли такие фирмы за рубежом и в России?*

Фирма имеет следующие особенности:

- 1. контроль в фирме принадлежит работникам;
- 2. работник имеет право принимать критические решения, участвовать в назначении и отзыве руководителей
- 3. объектом присвоения выступает не прибыль, а чистая продукция
- 4. руководитель фирмы либо избирается из числа работников, либо приглашается в качестве наемного менеджера со стороны.

2. Распределите риски по соответствующим видам на:

А - Подготовительные риски

Б – Строительные

В - Финансовые риски

Г - Социальные риски

Д - Технические риски

Существуют такие риски:

- 1. недостаток оборотных средств.
- 2. неустойчивость спроса.
- 3. квалификация кадров.
- 4. несвоевременная поставка комплектующих.
- 5. удаленность от транспортных узлов.
- 6. отсутствие резерва мощности.
- 7. наличие альтернативных источников сырья.
- 8. недобросовестность подрядчика.
- 9. недостаточный уровень заработной платы
- 10. нестабильность качества сырья и материалов.

3. При исследовании стадии функционирования бизнес- проекта выявлены следующие простые риски:

А. Увеличение кредитов

Б. Падение продаж

В. Падение спроса с ростом цен

Г. Снижение спроса

Д. Снижение цены

Е. Уменьшение чистой прибыли

- 1. неустойчивость спроса;
- 2. появление альтернативного продукта;
- 3. снижение цен конкурентами;
- 4. увеличение производства у конкурентов;
- 5. рост налогов;
- 6. недостаток оборотных средств.

Поставьте в соответствии этим рискам следующие факторы, отрицательно влияющие на прибыль.

3 семестр

Задание №1.

Установите соответствие между названиями моделей организационного поведения и их краткой характеристикой:

1. Коллегиальная модель организационного поведения.
2. Авторитарная модель организационного поведения.
3. Опекунская модель организационного поведения.
4. Поддерживающая модель организационного поведения.

А. ... – концепция, утверждающая, что воздействия на поведение сотрудников и контроль над их действиями осуществляются посредством реализации власти лиц, наделенных официальными полномочиями.

Б. ... – представляет собой дальнейшее развитие поддерживающей модели. Основана на утверждении, что командная работа побуждает сотрудников организации к принятию на себя ответственности за осуществление процесса труда. В качестве ключевого элемента данная модель включает группу, стремящихся к общей цели людей, предполагает формирование у работников чувства партнерства, ощущения своей необходимости и полезности.

В. ... – данная модель базируется на концепции, утверждающей, что поведение и действия работников организации определяются их потребностями в безопасности и чувстве защищенности. Предполагает формирование трудовых отношений таким образом, чтобы усиливалась зависимость сотрудника от организации. При этом со стороны сотрудников обеспечивается лишь пассивное сотрудничество.

Г. ... – данная модель опирается не на деньги или власть, а на руководство или лидерство, когда менеджеры создают климат, помогающий индивидуальному росту работников и использованию их способностей в интересах организации. Базируется на концепции, утверждающей, что менеджеры должны поддерживать работников в их стремлении к профессиональному росту, самоутверждению и одобрению со стороны руководства.

Задание №2.

На основании изученного материала, определить 3 – 5 ситуаций и факторов, вызывающих стресс и разработать программу борьбы со стрессом в организации для предложенных профессий. Полученные результаты оформить в виде таблицы.

Профессия	Стрессовая ситуация	Стрессоры (факторы стресса)	Программа борьбы со стрессом
Водитель общественного транспорта			
Врач – терапевт			
Врач – хирург			
Управляющий отделом инвестиций банка			
Руководитель отдела маркетинга крупного торгового предприятия			
Преподаватель вуза			
Продавец продуктовых товаров			
Продавец одежды			

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правиль-

	ные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

5.Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен) 2 семестр

1. Понятие и виды организаций.
2. Эволюция социальных организаций.
3. Статика и динамика организационных систем.
4. Принципы статистического и динамического состояния организации.
- 5.Сравнительный анализ принципов действия динамических и статистических организаций.
6. Организация как система процессов.
7. Организация как объект управления.
8. Система управления организацией.
9. Технология управления и управленческие рычаги организации.
10. Принципы построения организационных структур.
11. Методы построения организационных структур.
12. Факторы, влияющие на выбор типа организационных структур.
13. Норма управляемости.
14. Механистические (бюрократические) пирамидальные структуры.
15. Линейная организационная структура управления.
16. Функциональная структура управления.
17. Дивизионная структура управления.
18. Органические (адаптивные) структуры управления.
19. Виды комитетов.
20. Новые типы организационных структур.
21. Понятия и структура организационной культуры.
22. Классификация и оценка организационной культуры.
23. Методы поддержания и развития культуры организации.
24. Цели и факторы организационного проектирования.
25. Процесс организационного проектирования.
26. Методы проектирования организационных структур.
27. Разработка основных организационных документов.
28. Сущность и закономерности развития организации.
29. Жизненный цикл организации.
30. Концепции организационного развития.
31. Организационное обучение и его разновидности.
32. Цели и принципы организационного развития.
33. Понятие и виды организационных изменений.
34. Методы и этапы организационных изменений.
35. Сопротивление организационным изменениям.
36. Организационный консалтинг.
37. Оценка эффективности развития организации.
38. Сущность эффективного управления организацией.
39. Факторы эффективного управления организацией.
40. Критерии организационной эффективности и виды эффектов.
41. Оценивание эффективного управления организацией.
42. Оценивание эффективного управления организационных систем.
43. Понятие, направления развития и методы исследования организационного поведения.
44. Понятие и виды организаций.
45. Поведение индивида в организации, его особенности.
46. Эффективность деятельности организации, ее критерии и источники.

47. Сущность, свойства, процесс и значение восприятия.
48. Эффекты процесса восприятия.
49. Понятие атрибуции, ее виды и ошибки.
50. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
51. Взаимодействия личности и организации.
52. Теории поведения человека в организации.
53. Процесс формирования и развития личности.
54. Индивидуальные различия, относящиеся к изучению ОП.
55. Мотивация: содержание и популярные теории.
56. Самоорганизация индивида.
57. Мотивация и стимулирование работников. Инструментарий стимулирования труда.
58. Механизм и результативность мотивации.
59. Мотивация и результативность организации.
60. Мотивационный комплекс в современном менеджменте.
61. Трудовая мотивация работника: структура, механизмы, условия формирования.
62. Методы и направления мотивационной деятельности современного менеджмента.
63. Группы в организации, их классификация, причины создания и характеристики.
64. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие. Преимущества и недостатки работы в группе.
65. Формирование группового поведения в организации.
66. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
67. Условия и факторы эффективности групповой работы.
68. Природа, типы и причины конфликтов в организации.
69. Последствия конфликтов и методы их разрешения.
70. Управление конфликтами в организации.
71. Природа и причины стресса, пути снижения его уровня.
72. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение.

3 семестр

1. Теории поведения человека в организации.
2. Виды поведения в организации.
3. Механизмы регуляции организационного поведения.
4. Понятия и структура организационной культуры.
5. Классификация и оценка организационной культуры.
6. Методы поддержания и развития культуры организации.
7. Понятие, направления развития и методы исследования организационного поведения.
8. Понятие и виды организаций.
9. Поведение индивида в организации, его особенности.
10. Эффективность деятельности организации, ее критерии и источники.
11. Сущность, свойства, процесс и значение восприятия.
12. Эффекты процесса восприятия.
13. Понятие атрибуции, ее виды и ошибки.
14. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
15. Взаимодействия личности и организации.
16. Теории поведения человека в организации.
17. Процесс формирования и развития личности.
18. Индивидуальные различия, относящиеся к изучению ОП.
19. Мотивация: содержание и популярные теории.
20. Самоорганизация индивида.
21. Мотивация и стимулирование работников. Инструментарий стимулирования труда.
22. Механизм и результативность мотивации.
23. Мотивация и результативность организации.

24. Мотивационный комплекс в современном менеджменте.
25. Трудовая мотивация работника: структура, механизмы, условия формирования.
26. Методы и направления мотивационной деятельности современного менеджмента.
27. Группы в организации, их классификация, причины создания и характеристики.
28. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие. Преимущества и недостатки работы в группе.
29. Формирование группового поведения в организации.
30. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
31. Условия и факторы эффективности групповой работы.
32. Природа, типы и причины конфликтов в организации.
33. Последствия конфликтов и методы их разрешения.
34. Управление конфликтами в организации.
35. Природа и причины стресса, пути снижения его уровня.
36. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение.
37. Сущность, актуальность и значение концепции организационного поведения.
38. Содержание, роль и место концепции организационного поведения.
39. Исторические предпосылки и этапы формирования организационного поведения.
40. Личность как объект организационного поведения.
41. Роль и место личности в организации.
42. Социально-психологическая структура личности.
43. Свойства личности их характеристика.
44. Взаимодействие личности и организации.
45. Социальное научение личности в организации.
46. Адаптация поведения личности в организации.
47. Ролевое поведение в организации.
48. Сущность, виды и значение мотивации.
49. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
50. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «экзамену»

Национальная шкала	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

6. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, – не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, – не более чем на 20 минут;
- продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 минут.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)