



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭУ
Н.Р. Балынская

21.02.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки (специальность)
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление развитием компании

Уровень высшего образования - магистратура
Программа подготовки - академический магистратура

Форма обучения
очная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента
Курс	1
Семестр	2

Магнитогорск
2020 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень магистратуры) (приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 г. № 322)


Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента 10.02.2020, протокол № 6

Зав. кафедрой  Д.Б. Симаков

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ 21.02.2020 г. протокол № 3

Председатель  Н.Р. Бальнская

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры Менеджмента, канд. пед. наук  Н.В. Кузнецова

Рецензент:

директор ООО "БНЭО", канд. экон. наук  Ю.Н. Кондрух

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Д.Б. Симаков

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Д.Б. Симаков

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» являются:

- формирование глубоких знаний построения и поведения организаций, обоснования всех сторон их функционирования, закономерностей развития фундаментальных изменений в организации,

формирование у будущих магистров теоретических знаний и практических навыков по обоснованию принимаемых решений для реализации новых форм крупномасштабного производства и распределения

- формирование набора профессиональных компетенций компетенций будущего магистра по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Теория организации и организационное поведение входит в базовую часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, навыки), сформированные в результате изучения дисциплин предшествующего уровня подготовки.

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Современный стратегический анализ

Управление изменениями

Корпоративная логистика

Логистический менеджмент

Моделирование бизнес-процессов

Операционный менеджмент

Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Производственное планирование

Разработка проектов аутсорсинга и аутстаффинга

Реинжиниринг бизнес-процессов

Стратегическое управление

Теория и практика бизнес-планирования

Управление инновационным развитием компании

Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Производственная - преддипломная практика

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Теория организации и организационное поведение» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
	ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

Знать	<input type="checkbox"/> Основные определения и понятия, необходимые для действий в нестандартных ситуациях и принятия решений <input type="checkbox"/> Основные понятия в области социальной и этической ответственности <input type="checkbox"/> Основные методы и подходы к разработке и принятию решений
Уметь	<input type="checkbox"/> Приобретать знания в области принятия решений и действий в нестандартных ситуациях <input type="checkbox"/> Применять знания в области принятия решений и действий в нестандартных ситуациях, нести за них социальную и этическую ответственность, использовать их на междисциплинарном уровне <input type="checkbox"/> применять, самостоятельно разрабатывать и принимать решения при действиях в нестандартных ситуациях
Владеть	<input type="checkbox"/> Основными методами действий в нестандартных ситуациях и принятии решений <input type="checkbox"/> Практическими навыками принятия решений и действий в нестандартных ситуациях <input type="checkbox"/> Способами оценивания социальной и этической ответственности принимаемых решений <input type="checkbox"/> Возможностью междисциплинарного применения знаний и умений
ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
Знать	<input type="checkbox"/> Основные определения и понятия, необходимые для саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Основные методы саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Основные правила и приемы формирования творческого потенциала
Уметь	<input type="checkbox"/> Основные определения и понятия, необходимые для саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Основные методы саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Основные правила и приемы формирования творческого потенциала
Владеть	<input type="checkbox"/> Основными методами решения задач в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Практическими навыками в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Возможностью междисциплинарного применения знаний и умений в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды
ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	

Знать	<input type="checkbox"/> Основными методами решения задач в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Практическими навыками в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Возможностью междисциплинарного применения знаний и умений в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды
Уметь	<input type="checkbox"/> Основными методами решения задач в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Практическими навыками в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Возможностью междисциплинарного применения знаний и умений в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала <input type="checkbox"/> Способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды
Владеть	<input type="checkbox"/> Основными методами решения задач в области коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности. <input type="checkbox"/> практическими навыками в области коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности. <input type="checkbox"/> Возможностью междисциплинарного применения знаний и умений в области коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности <input type="checkbox"/> навыками публичных деловых и научных коммуникаций <input type="checkbox"/> способами совершенствования профессиональных знаний и умений в области коммуникаций
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Знать	основные определения и понятия теории организации и организационного поведения, необходимые для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий; - основные законы и принципы теории организации, используемые для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий -нормативно-организационные документы, регламентирующие деятельность в коллективе; - основные понятия коммуникационного взаимодействия в коллективе с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий

Уметь	<p>основные определения и понятия теории организации и организационного поведения, необходимые для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные законы и принципы теории организации, используемые для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий - нормативно-организационные документы, регламентирующие деятельность в коллективе; - основные понятия коммуникационного взаимодействия в коллективе с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> - методами конструктивного взаимодействия с коллегами с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий - основными методами исследования в области теории организации и организационного поведения, практическими умениями и навыками их использования для работы в коллективе с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий; - возможностью междисциплинарного применения знаний в области теории организации и организационного поведения для работы в коллектив с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий;
ПК-1 способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Основные определения и понятия теории управления, необходимые для управления организациями, подразделениями, группами <input type="checkbox"/> Основные методы управления человеческими ресурсами, <input type="checkbox"/> Методы и подходы к управлению организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями.
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Приобретать знания в области управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями. <input type="checkbox"/> Применять знания в области управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями, использовать их на междисциплинарном уровне <input type="checkbox"/> применять, самостоятельно разрабатывать и внедрять методы управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями, <input type="checkbox"/> разрабатывать методы и механизмы мониторинга и оценки качества функционирования служб и подразделений предприятия.

Владеть	<input type="checkbox"/> Основными методами решения задач в области управления организаци-ями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями. <input type="checkbox"/> практическими навыками в области управления организациями, подраз-делениями, группами сотрудников, проектами и сетями. <input type="checkbox"/> Возможностью междисциплинарного применения знаний и умений в области управления организациями, подразделениями, группами со-трудников, проектами и сетями.
ПК-4 способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения	
Знать	<input type="checkbox"/> Основные определения и понятия теории организации и организационного поведения, необходимые для прикладных исследований и управления бизнес-процессами <input type="checkbox"/> Основные количественные и качественные методы прикладных исследований <input type="checkbox"/> Основные правила, приемы, принципы проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами <input type="checkbox"/> Основные правила и приемы подготовки аналитических материалов по результатам исследования
Уметь	<input type="checkbox"/> Приобретать знания в области проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами <input type="checkbox"/> Применять знания в области проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, использовать их на междисциплинарном уровне <input type="checkbox"/> Применять современные количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения. <input type="checkbox"/> Корректно выражать и аргументированно обосновывать результаты прикладных исследований в аналитических материалах
Владеть	<input type="checkbox"/> Количественными и качественными методами проведения при-кладных исследований и управления бизнес-процессами <input type="checkbox"/> Навыками применения количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами <input type="checkbox"/> Навыками подготовки аналитических материалов по результатам исследований <input type="checkbox"/> Возможностью междисциплинарного применения результатов прикладных исследований
ПК-5 владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	

Знать	<input type="checkbox"/> Основные определения и понятия экономического и стратегического анализа <input type="checkbox"/> Основные методы и методики экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков <input type="checkbox"/> Основные правила экономического и стратегического анализа
Уметь	<input type="checkbox"/> Приобретать знания в области проведения экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков <input type="checkbox"/> Применять знания в профессиональной деятельности, использовать их на междисциплинарном уровне <input type="checkbox"/> Выделять методы экономического и стратегического анализа <input type="checkbox"/> Составлять программу проведения экономического и стратегического анализа
Владеть	<input type="checkbox"/> Владеть методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков <input type="checkbox"/> Практическими навыками использования методов экономического и стратегического анализа <input type="checkbox"/> Возможностью междисциплинарного применения методов экономического и стратегического анализа
ПК-10 способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой	
Знать	<input type="checkbox"/> Основные определения и понятия в области разработки учебных программ и методического обеспечения управленческих дисциплин <input type="checkbox"/> Основные методы и методики преподавания управленческих дисциплин <input type="checkbox"/> Основные правила составления учебных программ и разработки методического обеспечения
Уметь	<input type="checkbox"/> Приобретать знания, необходимые для разработки учебных программ и методического обеспечения управленческих дисциплин <input type="checkbox"/> Применять знания в профессиональной деятельности, использовать их на междисциплинарном уровне <input type="checkbox"/> Разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин <input type="checkbox"/> Применять современные методы и методики в процессе преподавания управленческих дисциплин
Владеть	<input type="checkbox"/> практическими навыками разработки учебных программ и методического обеспечения управленческих дисциплин <input type="checkbox"/> методами разработки учебных программ и методического обеспечения управленческих дисциплин <input type="checkbox"/> современными методами и методиками преподавания управленческих дисциплин <input type="checkbox"/> способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 28,3 акад. часов;
- аудиторная – 26 акад. часов;
- внеаудиторная – 2,3 акад. часов
- самостоятельная работа – 80 акад. часов;
- подготовка к экзамену – 35,7 акад. часа

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Раздел 1. Методологические основы теории организации и организационного поведения								
1.1 Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний	2			2/0,5И	8	Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Выполнение контрольной работы	ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-10
1.2 Теоретико-методологические основы исследования организаций и организационного поведения.				2/0,5И	8	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Выполнение контрольной работы	ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-10

1.3 Законы и принципы организации				4/ИИ	8	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	тестирование	ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-10
Итого по разделу				8/2И	24			
2. Раздел 2. Организация и управление								
2.1 Организация как система и как процесс.				4/ИИ	8	Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Выполнение контрольной работы	ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-10
2.2 Организация и управление	2			4/ИИ	8	Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Выполнение контрольной работы	ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-10
2.3 Организационное проектирование				4/ИИ	8	Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Выполнение контрольной работы тестирование	ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-10

Итого по разделу				12/3И	24			
3. Раздел 3. Поведение в организации								
3.1 Индивидуально-психологические аспек-ты взаимодействия личности и организа-ции				2/1И	10	Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Выполнение контрольной работы	ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-10
3.2 Групповая динамика и поведение че-ловека в организации.	2			2/1И	8	Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Выполнение контрольной работы	ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-10
3.3 Организационная культура и лидерство				2/1И	14	Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Выполнение контрольной работы тестирование	ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-10
Итого по разделу				6/3И	32			
4. экзамен								

4.1 промежуточная аттестация	2					Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	экзамен	ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-10
Итого по разделу								
Итого за семестр				26/8И	80		экзамен	
Итого по дисциплине				26/8И	80		экзамен	ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-10

5 Образовательные технологии

Изучение дисциплины предполагает не только запоминание и понимание, но и анализ, синтез, рефлексию, формирует универсальные умения и навыки, являющиеся основой становления профессионала. Однако только средства дисциплины «История управленческой мысли» недостаточны для формирования ключевых компетенций будущего выпускника.

В настоящее время одной из задач современной высшей школы является подготовка компетентного, гибкого, конкурентоспособного специалиста, способного к продуктивной профессиональной деятельности, к быстрой адаптации в условиях научно-технического прогресса, владеющего технологиями в своей специальности, умением использовать полученные знания при решении профессиональных задач. В связи с этим в учебном процессе необходимо использовать помимо традиционных форм проведения занятий также активные и интерактивные формы.

Образовательные технологии – это целостная модель образовательного процесса, системно определяющая структуру и содержание деятельности обеих сторон этого процесса (преподавателя и студента), имеющая целью достижение планируемых результатов с поправкой на индивидуальные особенности его участников. Технологичность учебного процесса состоит в том, чтобы сделать учебный процесс полностью управляемым.

Реализация компетентного подхода предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Выбирая ту или иную технологию работы с обучающимися, необходимо иметь в виду, что наибольшего эффекта от ее применения можно достичь, если учитывать цели образования, на реализацию которых должна быть направлена избираемая технология, содержание, которое предстоит передать обучающимся с ее помощью, а также условия, в которых она будет использоваться.

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в рамках реализации компетентного подхода в учебном процессе при проведении лекционных занятий используется объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения учебной информации, игровые и проектные технологии.

Лекционный материал курса закрепляется в ходе проведения экспресс-опросов (опросов на лекции); аудиторных контрольных работ; выполнения практических работ (на примере конкретных организаций); представления презентаций; использования активных и интерактивных методов при проведении практических занятий:

Для проведения контрольно-диагностических мероприятий предлагается использовать компьютерные контролирующие тесты, тесты для самодиагностики, листы самооценки для экспресс-диагностики (например, эффективности лекции, содержания дисциплины).

Текущий контроль знаний (рейтинг-контроль) осуществляется в виде тестирования или выполнения мини-контрольных работ.

Самостоятельная работа студентов подкрепляется использованием электронного пособия по данной дисциплине.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение [Электронный ре-сурс] : учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. - 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 360 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/23755. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=951271> . — Загл. с экрана.

2. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение [Электронный ре-сурс] : Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0343-2 – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=429092> . – Загл.с.экрана.

3. Якобсон, З. В. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / З. В. Якобсон, Н. Т. Баскакова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 160 с. : ил., табл. URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3453.pdf&show=dcatalogues/1/1514279/3453.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Имеется печатный аналог.

б) Дополнительная литература:

1. Жигун Л.А. Теория организации и организационная деятельность [Электронный ре-сурс] : монография тезауруса : словарь / Л.А. Жигун. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 240 с. — (Библиотека словарей ИНФРА-М). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_58e776ccb278d3.12274. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=961892> . — Загл.с.экрана.

2. Виноградова И.М. Управленческая экономика. Теория организации. Организаци-онное поведение. Маркетинг [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Новичков В.И., Виноградова И.М., Кошель И.С. - М.: Дашков и К, 2017. - 132 с. ISBN 978-5-394-02811-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=937272> . – Загл.с.экрана.

3. Янковская В. В. Теория бизнес-организации [Электронный ресурс] : монография / С.Н. Кукушкин, В.В. Янковская, Е.А. Наумова, И.Л. Ярчак. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 238 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/21548. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=753724>. — Загл.с.экрана.

4. Фаткина Н. Л. Организационное поведение. Новые направления теории [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина; Под ред. проф. Б.А. Райзберга. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-004663-1. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=219603> . — Загл.с.экрана

5. Ибрагимова, О. В. Теория организации и организационного проектирования : учебное пособие / О. В. Ибрагимова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2756.pdf&show=dcatalogues/1/1132827/2756.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

6. Якобсон, З. В. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / З. В. Якобсон, Н. Т. Баскакова, Д. Б. Симаков ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3187.pdf&show=dcatalogues/1/1136655/3187.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

в) Методические указания:

1. Мирошниченко, Л.А. Теория организации. Практикум [Текст]: учеб. пособие / Л.А. Мирошниченко. – Магнитогорск: МаГУ, 2012. – 180с.

2. Кузнецова, Н.В. Менеджмент[Текст]: Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов» /Н.В.Кузнецова. – Магнитогорск: МаГУ, 2005. – 36с.

3. Кузнецова, Н. В. Менеджмент : практикум / Н. В. Кузнецова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 89 с. : схемы, табл. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2898.pdf&show=dcatalogues/1/1134303/2898.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Имеется печатный аналог.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: http://window.edu.ru/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

1. Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации
 - Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
 - Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.
2. Помещения для самостоятельной работы: обучающихся
 - Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
3. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования
 - Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Приложение 1 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Теория организации и организационное поведение» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Самостоятельная работа обучающихся предусматривает:

- проработку теоретического материала, изучение и конспектирование дополнительного материала по каждой теме;
- подготовку к семинарским и практическим занятиям: изучение учебной и нормативно-справочной литературы, конспектов, подготовка к выполнению контрольных работ
- работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами.

Перечень тем для подготовки к практическим занятиям

Раздел 1. Методологические основы теории организации и организационного поведения

1.1. Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний

Актуальность проблем теории организации и организационного поведения. Междисциплинарный подход к изучению проблем организации и организационного поведения. Место теории организации и организационного поведения в структуре управленческих наук. Объект и предмет теории организации и организационного поведения. Понятие организации и организационного поведения. Основные методы теории организации и организационного поведения.

1.2. Теоретико-методологические основы исследования организаций и организационного поведения.

Эволюция теории организации и организационного поведения. Основные теоретические подходы. Современные модели теории организации и организационного поведения. Системный подход и системный анализ. Системный анализ в социальных системах. Методология интерактивного планирования Р. Акоффа.

История становления теории организации и организационного поведения. Этапы развития данной науки. Классическая теория организации. Вклад Ч. Барнарда, А. Богданова, Э. Мэйо в становление и развитие организации и организационного поведения. Состояние развития теории организации в России (В.И. Франчук, Э.А. Смирнов, Б.З. Мильнер, Г.Б. Клейнер, А.И. Пригожин). Система методов анализа Ю.И. Черняка

1.3. Законы и принципы организации.

Законы организации. Принципы статических и динамических организаций. Важность понимания законов теории организации и организационного поведения для менеджмента.

Раздел 2. Организация и управление

2.1. Организация и управление

Понятие управления. Основные модели генезиса систем управления. Системно-кибернетический подход к управлению. Понятие самоорганизации. Теория

синергетики Г. Хакена. Механизм управления самоорганизующихся систем. Управление социально-экономическими системами с позиции теории самоорганизующихся систем. Самоорганизация и организация социально - экономических систем. Концепция самоорганизации систем Н.Н. Моисеева. Принцип самоорганизации в японском менеджменте. Концепция самообучающихся систем.

2.2 Организация как система и как процесс.

Внутреннее строение организации. Основы структурной организации. Классификация структур управления. Факторы, определяющие организационную структуру. Выбор организационной структуры. Типы организационных моделей. Тенденции развития организационных структур. Новые виды структур управления.

2.3. Организационное проектирование

Проектирование организационных систем. Системный подход в организационном проектировании. Тенденции развития организаций. Индивидуальная, групповая и организационная эффективность. Высокоэффективная организация. Управление индивидуальной, групповой и организационной эффективностью. Временная модель организационной эффективности. Критерии эффективности.

Раздел 3. Поведение в организации

3.1. Индивидуально-психологические аспекты взаимодействия личности и организации

Роль личности в организационном поведении. Базовая модель индивидуального поведения. Теория взаимодействия и ее выводы. Ключевые характеристики, связанные с выполнением работы. Индивидуальные особенности и их классификация. Пять основных характеристик личности. Оценка индивидуальных особенностей при подборе персонала. Личность и отношение к работе. Личностные концептуальные черты: локус контроля. Представления человека о самом себе: самооффективность и самоконтроль. Позитивная и негативная эмоциональность. Дополнительные аспекты личности, связанные с работой. Макиавеллизм. Авторитаризм, потребность к достижениям. Эмоциональная устойчивость. Развитие личности и социализация. Возраст и стадии развития карьеры. Влияние возраста на удовлетворенность трудом, процесс восприятия. Возможные ошибки и искажения при восприятии. Проблемы оценки сотрудников в соответствии с личностными характеристиками.

3.2. Групповая динамика и поведение человека в организации.

Групповые процессы и рабочие группы. Структурная динамика рабочей группы. Групповое единomyслие и коллективная безответственность. Природа группы, динамика формирования группы. Виды групп. Факторы эффективности групп. Команда как особая форма группы. Виды команд. Самоуправляемые команды. Автономные рабочие группы. Подходы к должностному планированию и формированию групп. Эффективность групп. Эффективная командная работа.

Групповая динамика и управление конфликтным поведением. Методы повышения эффективности групп. Процесс и методы формирования команд. Формирование кросс-функциональных команд. Влияние командной работы на мотивацию сотрудников и удовлетворенность трудом.

3.3 Организационная культура и лидерство

Концепция организационной культуры. Уровни культуры. Измерения культуры. Типологии культуры. Роль лидерства в построении, внедрении и развитии культуры. Модель управляемого изменения культуры. Обучающаяся культура и обучающийся лидер. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру. Коммуникации в международной среде. Мотивация в разных культурах. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.

Лидерство в организации. Концепции лидерства. Лидерство в разных культурах.

Примерные вопросы для собеседования (устного опроса) по курсу «Теория организации и организационное поведение»

Раздел 1. Методологические основы теории организации и организационного поведения

1.1. Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний

1. В чем заключается актуальность проблем теории организации и организационного поведения?
2. Что является объектом и предметом исследования теории организации и организационного поведения?
3. Какие функции выполняет теория организации?
4. Дайте определение понятиям «организация» и «поведение индивида».
5. Какова связь теории организации и организационного поведения с другими науками?
6. Каковы основные направления развития теории организации и организационного поведения?

1.2. Теоретико-методологические основы исследования организаций и организационного поведения.

1. Какой вклад в теорию организации и организационное поведение внесли Ч. Бернард, А. Богданов, Э. Мэйо? отечественные исследователи?
2. В чем заключается популяционно-экологическая модель организации?
3. Какие положения характерны для ситуативно-рациональной модели организации?
4. В чем заключается метафорический подход к изучению организации?
5. В чем сущность системного подхода как направления методологии научного познания и социальной практики?
6. Чем определяется ограниченность системного подхода в управлении организацией?
7. В чем заключается методология интерактивного планирования Р.Акоффа.

1.3 Законы и принципы организации

1. Дать определение и толкование понятий «зависимость», «закономерность», «закон» Каковы условия перехода зависимости в закон?
2. Дать формулировку закона синергии. Проиллюстрировать на конкретных примерах действие закона синергии. Почему закон синергии считается главным организационным законом? Перечислить основные признаки достижения синергетического (организационного) эффекта в организации.
3. Чем определяется потенциал организации? Как влияет потенциал составляющих ресурсов на общий потенциал организации?
4. В чем заключается суть закона самосохранения? Охарактеризовать параметры, влияющие на уровень самосохранения организации. Как обеспечить выбор правильной стратегии самосохранения?
5. На какие принципы опирается закон развития? Какие факторы могут влиять на развитие организации?
6. Представить концепцию жизненного цикла организации, раскрыть суть концепции.

Раздел 2. Организация и управление

2.1. Организация и управление

1. Приведите общее определение категории «управление».
2. Сформулируйте понятие категории управления с позиции кибернетики?
3. В чем заключается системно - кибернетический подход к управлению?
4. Сформулируйте понятие категории «самоорганизация».
5. Какие положения составляют теорию синергетики Г. Хакена?
6. На чем основан механизм управления самоорганизующихся систем?

2.2. Организация как система и как процесс.

1. Дать общее понятие структуры организации, ее элементов.
2. Раскрыть принципы формирования организационных структур.
3. Представить сравнительный анализ основных жестких организационных структур: функциональной и дивизиональной.

4. Раскрыть достоинства и недостатки адаптивных организационных структур: проектных, матричных, фрагментарных.
5. Раскрыть механизм формирования организационных структур.
6. Проследить процесс изменения типов организационных структур, объяснить причины изменений.
7. Объяснить, что лежит в основе формирования управленческих структур и какие факторы определяют их особенности.
8. Назовите тенденции развития организационных структур.

2.3. Организационное проектирование

1. Что такое организационное проектирование? Для чего нужно организационное проектирование?
2. Раскрыть суть основных процессов, связанных с организационным проектированием. В каких формах реализуется организационное проектирование?
3. Какие факторы необходимо учитывать при проектировании организации?
4. Раскрыть структуру оргпроекта организации.
5. В чем различие механистического и органического подходов к проектированию организации?
6. Как осуществляется проектирование должностей и служб аппарата управления?
7. Каковы основные методы и принципы формирования организационных структур.

Раздел 3. Поведение в организации

3.1. Индивидуально-психологические аспекты взаимодействия личности и организации

1. В чем заключается роль личности в организационном поведении?
2. Назовите пять основных характеристик личности.
3. Сформулируйте понятия категорий «удовлетворенность работой» и «организационная приверженность». Каким образом организационная приверженность влияет на конкурентоспособность организации.
4. Из каких элементов состоит базовая модель индивидуального поведения?
5. Какие существуют подходы к установлению взаимодействия человека и организации?
6. Какое значение имеет мотивация деятельности при вхождении человека в организацию?

3.2. Групповая динамика и поведение человека в организации.

1. Сформулируйте понятие категории «группа». В чем заключается влияние группы на поведение и результативность индивидов.
2. Какие факторы влияют на эффективность групповой работы?
3. В чем заключается управление конфликтным поведением.
4. Назовите отличительные признаки команды. В чем заключаются особенности самоуправляемых команд? Как достичь эффективной командной работы?
5. Раскрыть понятие организационных полномочий и механизм их распределения. Как взаимосвязаны полномочия и ответственность?
6. Сформулировать чаще всего встречающиеся проблемы делегирования полномочий и пути их преодоления.

3.3. Организационная культура и лидерство

1. Что такое организационная культура и как она возникает? Каковы функции организационной культуры? Из каких элементов состоит организационная культура?
2. Выделить типы организационных культур по степени влияния на организацию. Дайте им краткую характеристику.
3. Как осуществляется управление организационной культурой?
4. Какие существуют способы поддержания и совершенствования организационной культуры?
5. Что такое лидерство? Назовите отличительные характеристики лидера в организации.
6. Как лидеры начинают процесс создания культуры? Как они внедряют и распространяют культуру? Как связана роль лидера с жизненным циклом организации?

Примерный перечень тем рефератов (эссе), докладов.

1. Роль организации в развитии общества.

2. История взглядов на сущность организации.
3. Всеобщность организационных процессов по А.А. Богданову.
4. Состояние развития теории организации в России.
5. Роль Г.Б. Клейнера в развитии теории организации.
6. Методы развития теории организации А.И. Пригожина.
7. Теория метафор Г. Моргана.
8. Системный подход к организации в работах Ю.И. Черняка.
9. Методология интерактивного планирования Р. Акоффа.
10. Теория синергетики Г. Хакена.
11. Влияние законов на деятельность организации на различных этапах ее жизненного цикла.
12. Влияние социальных целей и политических ориентиров на деятельность организации.
13. Функциональный и структурный подход к строению организации.
14. Типы организационных структур и их влияние на характер работы организации.
15. Тенденции развития организационных структур.
16. Реинжиниринг и создание модели будущей организации.
17. Синергетический эффект в современных организациях.
18. Система законов организации, их роль в развитии и функционировании организации.
19. Бизнес-план организации как основа эффективной реализации закона развития.
20. Эффекты и ошибки социального восприятия в процессе управления поведением.
21. Управление впечатлением и восприятием сотрудников.
22. Инновационные подходы к мотивации и стимулированию сотрудников.
23. Природа и роль групповых форм работы в современных условиях функционирования организаций.
24. Управление талантами в организации.
25. Модели эффективного функционирования рабочих групп и команд в организации.
26. Властный аспект организационного лидерства.
27. Современные тенденции развития организации.
28. Роль руководителя при реализации изменений.
29. Организационная культура бережливой организации.
30. Роль организационной культуры в сохранении, выживании организации

Методические рекомендации по написанию и защите рефератов

Реферат является одной из форм учебной и научно-исследовательской работы студентов. Реферат – это письменная работа на определенную тему, подготовленная на основе почитанных книг, журнальных статей, публицистики и других материалов. Цель написания реферата состоит в том, чтобы научить студентов связывать теорию с практикой, пользоваться литературой, статистическими данными, привить умение популярно излагать сложные вопросы. Реферат – композиционно организованное обобщенное изложение содержания источника информации (статьи, ряда статей, монографий и др. печатных источников). Слово «реферат» имеет два значения: с одной стороны, оно предполагает краткое изложение реферируемой научной работы, книги, статьи. С другой стороны – доклад на заданную тему, сделанный на основе критического обзора литературы и других источников.

Исследование реферативного характера учат студентов работать с научной литературой, уметь отбирать и классифицировать необходимый материал, выявлять полученные точки зрения на суть проблемы, логически выстраивать и излагать проработанный материал, обобщать его и делать выводы.

Работа студента над рефератом состоит из следующих этапов: выбор темы; накопление информационного материала; подготовка и написание реферата; защита реферата на семинаре или конференции. Выбор темы реферата осуществляется из списка предложенных преподавателем тем. Студент сам может предложить тему, если она находится в рамках курса, и согласовать ее с руководителем. Тематика рефератов вносится в банк тем рефератов и используется как консультационный фонд кафедры.

Реферат должен иметь следующую структуру: план, краткое введение, изложение основного содержания темы, заключение, список используемой литературы.

Введение служит для ориентации читателя в дальнейшем изложении. Во введении необходимо показать значение, актуальность рассматриваемой проблемы, обоснованность причины выбора темы, сформулировать научную проблему, раскрыть цели и задачи реферата. Кроме того, следует отметить, в каких произведениях известных ученых – экономистов, менеджеров-практиков рассматривается изучаемая проблема.

Основное содержание работы располагается в главах между введением и заключением. В основной части работы большое внимание следует уделить глубокому теоретическому освещению как темы в целом, так и отдельных ее вопросов, правильно увязать теоретические положения с практикой. Изложение должно осуществляться в соответствии с составленным планом. Реферат должен быть написан ясным языком, без повторений, сокращений, противоречий между отдельными положениями. Если в ходе работы выявлены какие-либо закономерности, то целесообразно продемонстрировать их в форме таблиц, графиков, схем, диаграмм, рисунков.

Заключение содержит краткое изложение всей проблемы. Оно составляется так, чтобы читатель, не изучая всю работу, а посмотрев лишь заключение, мог составить общее представление об исследуемой проблеме и основных идеях, на которых строилось и которыми завершилось теоретическое исследование.

К содержанию реферата предъявляются следующие требования:

- ✓ информативность, полнота, логичность изложения;
- ✓ соотнесенность содержания реферируемой литературы с избранной проблемой;
- ✓ глубина проработки используемых источников;
- ✓ ясность, корректность в оценке материала;
- ✓ систематичность в изложении имеющихся данных;
- ✓ краткость и точность формулировки выводов, их обоснованность;
- ✓ аргументированность критики;
- ✓ грамотность текста, аккуратность его оформления и правильность с точки зрения имеющихся на данный период библиографических требований.

После заключения в текст работы помещают список используемой литературы, в который должны быть включены те источники, на которых есть ссылки в тексте.

Список используемой литературы составляется в следующей последовательности:

1. Официальные материалы (законы, указы).
2. Остальные использованные в реферате источники в алфавитном порядке фамилий авторов.

Приводимые в тексте цитаты должны быть снабжены соответствующими ссылками на источники, из которых они взяты, с указанием автора, названия работы, страницы.

Текст реферата пишется с одной стороны листа, каждый пункт плана с новой страницы. Страницы должны быть пронумерованы. Нумерация страниц сквозная. Объем реферата 15-20 страниц.

Текст должен быть напечатан через 1,5 интервал, шрифт 14 Times New Roman с соблюдением установленных размеров отступа от края листа (1,27): левое поле – 30мм; правое поле – 10мм; верхнее поле – 20 мм; нижнее поле – 20мм. Стиль текста – обычный, выравнивание по ширине.

Оценка реферата происходит по следующим критериям:

«Отлично» ставится за реферат, самостоятельно написанный студентом, использующим не только рекомендуемую литературу, но и самостоятельно подобранную, имеющий четкую логическую структуру; содержащий убедительную аргументацию и логически вытекающие выводы; оформленный по требованиям ГОСТ.

«Хорошо» ставится за реферат, подготовленный только с использованием рекомендованной литературы и не имеющий при аргументации выводов, четкого мнения автора; оформленный по требованиям ГОСТ.

«Удовлетворительно» ставится за реферат, при подготовке которого текст переписан механически, работа логически не выстроена, выдвигаемые положения слабо аргументированы; имеются нарушения при оформлении по требованиям ГОСТ.

Реферат не засчитывается, если он не удовлетворяет полностью общим требованиям. При невыполнении требований к научному уровню, содержанию и оформлению реферата научный руководитель возвращает его для доработки.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает ответы на кон-трольные вопросы на практических занятиях.

**Перечень примерных заданий для индивидуальной контрольной работы по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»
«Анализ системы управления организацией»**

Цель: получение представлений о роли управления организацией, механизме взаимодействия субъектов и объектов управления, формирование навыков анализа и оценки системы управления организацией.

Задание:

1. Охарактеризуйте профиль деятельности вашей организации¹ и определите основные направления ее развития. Составьте справку сведений о вашей организации (придерживаясь ниже приведенного плана типовой справки).
2. Сформулируйте миссию и главную цель деятельности своей организации.
3. Определите основные направления решения главной цели развития вашей организации. Сформулируйте их как задачи первого и последующих уровней целевой программы. Проанализируйте сформулированные цели и составьте многоуровневую схему их распределения (дерево целей). По ходу выполнения внесите необходимые дополнения или изменения.
4. Определите количество непосредственных исполнителей вашей организации. Охарактеризуйте мотивы поведения человека в данной организации.
5. Определите тип организационной структуры управления вашей организацией. Проанализируйте ее возможные достоинства и недостатки. Составьте схему организационной структуры вашего предприятия.
6. Разработайте положение о структуре управления вашей организации (пример Положения о структуре организации представлен в Приложении).
7. Проведите анализ конкурентной среды и определите основные направления, формы, методы и средства деятельности конкурирующих организаций (на примере 2-3 реально существующих организаций-конкурентов вашего профиля деятельности). Определите уровень конкуренции, характерный для вашей организации.
8. Проанализируйте свои достоинства и недостатки по сравнению с конкурирующими организациями.
9. Разработайте мероприятия, позволяющие повысить конкурентную способность вашей организации, и проанализируйте возможность конкурентной защиты разработанной структуры управления организации, при необходимости внося изменения.
10. Проанализируйте свои достоинства и недостатки по сравнению с конкурирующими организациями.
11. Разработайте мероприятия, позволяющие повысить конкурентную способность вашей организации, и проанализируйте возможность конкурентной защиты разработанной структуры управления организации, при необходимости внося изменения.
12. Сделайте вывод по работе.

Методические рекомендации к контрольной работе.

Контрольная работа выполняется на примере организации (как реально существующей, так и смоделированной). При выполнении работы следует придерживаться типового содержания сведений об организации.

Типовое содержание сведений о фирме может быть представлено в виде справки, включающей различные разделы, размещающиеся в определенной последовательности и дающие наиболее полное представление о производственно-сбытовой деятельности фирмы, ее организационной структуре, финансовом положении, престиже. В справке приводятся следующие данные:

- полное и сокращённое наименование фирмы;
- почтовый адрес фирмы, место регистрации, номер телефона, телекса и телефакса;
- размер фирмы, место фирмы в числе крупнейших компаний страны, региона, города;
- характер собственности фирмы; правовое положение фирмы; характеристика фирмы по капиталу и контролю;
- год основания и основные этапы развития фирмы;
- сфера деятельности с указанием вида хозяйственной деятельности;
- основные товары производства, торговли и услуги;
- ассортимент выпускаемой и реализуемой продукции, основные товары или группы товаров, направления специализации;

¹ работа выполняется на базе одного предприятия (организации). В качестве основы для работы можно брать реально существующее предприятие, на базе которого проходила практика, или вновь проектируемое.

- владельцы фирмы или материнская компания, тип объединения, в которое входит фирма и её положение в нём, представительства фирмы;
 - состав руководящих органов, организационная структура управления, названия подразделений фирмы, численный состав правления;
 - производственная и материально-техническая база фирмы, число и местонахождение предприятий, их мощность, число и местоположение сбытовых организаций, складов, станций сервисного обслуживания;
 - число занятых в фирме, основной профессиональный состав работников, руководство предприятия и их опыт работы;
 - основные финансовые показатели деятельности фирмы за несколько последних лет;
 - производственно-технические и прочие связи с другими фирмами и т.д.
- Справка о предприятии может содержать как краткие, так и полные сведения.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся осуществляется в виде изучения литературы по соответствующему разделу с проработкой материала.
Итогом внеаудиторной работы является – составление глоссария ключевых терминов по соответствующей теме раздела.

Примерное ИДЗ по теме 1. «Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний»

1. Изучите учебный материал из рекомендуемых источников (основная и дополнительная литература к курсу).
2. Составьте список ключевых терминов и определений.
3. Дайте им характеристику (с указанием источника информации).

Примерные тестовые вопросы по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

1. Элементами системы управления являются:
 - А. Организационная структура
 - Б. Управленческая документация
 - В. программно- аппаратные средства
 - Г. Структура персонала
 - Д. Внеоборотные активы
2. Элементами инфраструктуры менеджмента являются:
 - А. Рынок трудовых ресурсов;
 - Б. Методы управления;
 - В. Система информационного обеспечения;
 - Г. Рынок товаров и услуг;
 - Д. Функции управления;
 - Е. Мотивация персонала.
3. Социотехнические системы – это:
 - А. Люди, участвующие в процессе производства;
 - Б. Коллектив организации;
 - В. Станки с программным управлением;
 - Г. Компьютерные системы, заменяющие определенное число работников.
4. К подсистемам управления относят:
 - А. Информационное обеспечение.
 - Б. Систему документооборота.
 - В. Структуру управления.
 - Г. Функции управления.
5. К основополагающим законам организации относят закон:
 - А. Пропорциональности.
 - Б. Синергии.
 - В. Единства анализа и синтеза.
 - Г. Развития.
 - Д. Самосохранения.
 - Е. Композиции и пропорциональности.
6. Особенности (или характерные черты) зрелой организации:
 - А. Оптимизация численности и структуры персонала.

- Б.** Демократичный стиль руководства.
 - В.** Устойчивое положение на рынке.
 - Г.** Максимальная численность сотрудников.
 - Д.** Завоеван сегмент рынка.
 - Е.** Систематический рост прибыли.
7. С чем связана неопределенность внешнего окружения?
- А.** С числом и разнообразием внешних факторов.
 - Б.** С количеством информации и ее достоверностью.
 - В.** Со скоростью изменения среды.
 - Г.** С непредсказуемостью государственного воздействия на экономику.
8. Укажите факторы внутренней среды организации.
- А.** Потребители.
 - Б.** Технология.
 - В.** Аппарат управления.
 - Г.** Персонал предприятия.
 - Д.** Поставщики.
 - Е.** Организационная структура.
 - Ж.** Цели.
 - З.** Организационная культура.
 - И.** Профсоюз.
9. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?
- А.** «Клуб».
 - Б.** «Крепость».
 - В.** «Бейсбольная команда».
 - Г.** «Школа».
10. Типология культур по Ф. Тромпенаарсу включает следующие типы:
- А.** Культура власти;
 - Б.** Культура роли;
 - В.** Культура процесса;
 - Г.** Семья
 - Д.** Культуру крутых парней;
 - Е.** Инкубатор.
 - Ж.** Управляемая ракета.
 - З.** Предпринимательская.
 - И.** Эйфелева башня.
11. Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны быть включены в корпоративную культуру являются:
- А.** Регулирование деятельности поставщиков и продавцов;
 - Б.** Самоменеджмент и культура работника;
 - В.** Общение с потребителем;
 - Г.** Культура, ориентированная на перемены;
 - Д.** Вертикальные нисходящие коммуникации;
 - Е.** Все ответы верны.
12. Социальная ответственность организации состоит в:
- А.** Создании рабочих мест и получении прибыли.
 - Б.** Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест.
 - В.** Учете интересов общества.
 - Г.** Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.
13. Организационное поведение – это мультидисциплина, которая:
- А.** Анализирует поведение индивидов с целью формирования высокого качества трудовой жизни;
 - Б.** Сфокусирована на результативности людей, групп, организации в целом;
 - В.** Анализирует и формирует поведение индивидов, групп, организаций с учетом воздействия внешней среды;
 - Г.** Формирует социальные нормы, регулирующие трудовую деятельность в организации.

14. Методами исследования ОП являются:

- А. Тестирование;
- Б. Эксперимент;
- В. Групповой анализ ситуации;
- Г. Интервьюирование;
- Д. Изучение должностных инструкций;
- Е. «Адвокат дьявола».

15. В новых моделях организационного поведения получают воплощение идеи:

- А. Повышения качества трудовой жизни;
- Б. Административного контроля;
- В. Четкого разделения труда;
- Г. Партиципативного управления;
- Д. Ориентации на удовлетворение потребностей работников в безопасности, защищенности.

16. Видами организаций являются:

- А. Партиципативные организации;
- Б. Некоммерческие организации;
- В. Организации, имеющие рациональные границы;
- Г. Эдхократические;
- Д. Механистические.

17. Свойствами восприятия являются:

- А. Образность;
- Б. Мотивированность;
- В. Апперцептивность;
- Г. Убежденность;
- Д. Контекстность.

18. Важнейшими установками в организации являются:

- А. Вовлеченность в работу;
- Б. Открытость сознания для нового опыта;
- В. Ответственность и активность;
- Г. Удовлетворенность трудом;
- Д. Преданность организации;
- Е. Сотрудничество.

19. Основными факторами, влияющими на удовлетворенность работой являются:

- А. Собственно работа;
- Б. Возможности продвижения по службе;
- В. Высокая самооценка;
- Г. Размер заработной платы.

20. Верно ли, что централизованные структуры эффективны тогда, когда организация характеризуется конкуренцией, динамичными рынками, быстро меняющейся технологией?

- А. Да. Б. Нет.

21. Если изменения в окружающей среде происходят медленно, а организация невелика, то предпочтительнее будет децентрализованная структура.

- А. Да. Б. Нет.

22. Укажите характеристики функции организации.

- А. Определение сильных и слабых сторон предприятия.
- Б. Распределение ресурсов.
- В. Создание информационных сетей.
- Г. Оценка тенденций развития внешней среды.
- Д. Изучение потребностей сотрудников.
- Е. Определение обязанностей должностных лиц.
- Ж. Разработка стандартов и критериев работы.
- З. Построение структуры предприятия.
- И. Определение соподчиненности полномочий.

23. На проектирование структуры организации оказывают влияние следующие факторы:

- А. Внешняя среда.
- Б. Квалификация работников.
- В. Разделение труда и кооперация в организации.

- Г. Масштаб управляемости и контроля.
 - Д. Стратегия.
 - Е. Мотивация персонала.
 - Ж. Существующая технология.
3. Распределение прав и ответственности между руководителями и подчиненными.
24. Адаптивные организационные структуры –
- А. Линейно-функциональная.
 - Б. Линейная.
 - В. Матричная.
 - Г. Продуктовая.
25. При производстве монопродукта наиболее предпочтительной является следующая организационная структура:
- А. Продуктовая.
 - Б. Матричная.
 - В. Линейно-функциональная.
 - Г. Ориентированная на потребителя.
26. Какие из перечисленных структур являются наиболее гибкими, адаптивными, органическими?
- А. Функциональная.
 - Б. Матричная.
 - В. Продуктовая.
 - Г. Линейная.
 - Д. Проектная.
 - Е. Штабная.
 - Ж. Структура, ориентированная на потребителя.
 - З. Сетевая.
27. В чем преимущества дивизиональных структур?
- А. Обеспечивают единство руководства.
 - Б. Разграничивают стратегическое и оперативное управление.
 - В. Решают проблему диверсификации.
 - Г. Снижают затраты на управление.
 - Д. Устраняют дублирование функций.
 - Е. Ориентируют организацию на конечный результат.
 - Ж. Делают работников участниками принятия решений.
28. Механистический тип организации характеризуется:
- А. Неформальными отношениями в коллективе.
 - Б. Узкой специализацией в работе.
 - В. Чётко определённой иерархией.
 - Г. Быстрым решением проблем, находящихся в компетенции одной функциональной службы.
29. Органический тип организации характеризуется:
- А. Чёткими правилами.
 - Б. Ориентацией на ценовую конкуренцию.
 - В. Постоянной сменой лидеров в зависимости от решаемых проблем.
 - Г. Процессным подходом к решению проблемы.
30. Условиями проектирования организаций механистического типа являются:
- А. Работу сложно измерить.
 - Б. Задачи поддаются делению.
 - В. Задачи не имеют чётких границ.
 - Г. Низкий уровень неопределённости внешней среды.
31. Условиями проектирования организаций органического типа являются:
- А. Простые задачи.
 - Б. Неопределённость целей.
 - В. Стабильность окружения.
32. Перечислите признаки оптимальной структуры:
- А. Небольшие подразделения с высококвалифицированным персоналом.
 - Б. Небольшое число уровней управления.
 - В. Ориентация на потребителя.

- Г. Быстрая реакция на изменения.
- Д. Высокая производительность.
- Е. Низкие затраты.

1. Все ответы верны.

2. Верны ответы Б, В, Г.

3. Верны ответы Д, Е.

33. Организации, работающие в неопределенной среде, больше нуждаются в горизонтальных связях, чем организации, работающие в определенной среде.

А. Да. Б. Нет.

34. При формулировке миссии не рекомендуется указывать в качестве главной цели

А. Обеспечение финансовой устойчивости.

Б. Получение прибыли.

В. Философию компании.

Г. Удовлетворение общественных потребностей.

35. Коммуникации в организации – это:

А. Обратная связь в системе управления;

Б. Система информационных связей;

В. Обмен информацией в процессе совместной деятельности;

Г. Совокупность организационных связей в системе совместной деятельности людей.

36. Определите элементы процесса коммуникации.

А. Кодирование.

Б. Отправитель.

В. Шум.

Г. Обратная связь.

Д. Получатель.

Е. Сообщение.

Ж. Понимание.

З. Канал.

И. Восприятие.

37. Авторами основных содержательных теорий мотивации являются:

А. Ф. Герцберг.

Б. Л. Портер и Э. Лоулер.

В. П. Херси и К. Бланшард.

Г. А. Маслоу.

Д. К. Альдерфер.

Е. МакКлелланд.

Ж. С. Адамс.

38. Что является основой лидерства?

А. Необходимые качества руководителя.

Б. Власть.

В. Убеждение.

Г. Влияние.

Д. Баланс власти.

Е. Должностные полномочия.

Ж. Харизма.

39. Какие формы власти способствуют большему сотрудничеству со стороны подчиненных?

А. Вознаграждение.

Б. Участие.

В. Экспертная власть.

Г. Законная власть.

Д. Убеждение.

Е. Власть информации.

Ж. Харизма.

З. Принуждение.

40. Главные рычаги влияния руководителя на персонал:

А. Безопасность.

- Б. Оплата труда.
- В. Карьера.
- Г. Выгодные командировки.
- Д. Гарантия занятости.
- Е. отпуск в летнее время.

Критерии оценки ответов обучающихся на тестовые материалы:

- на оценку «отлично» – студент должен показать 100% результат по тесту;
- на оценку «хорошо» – студент должен пройти тест не ниже, чем на 85%;
- на оценку «удовлетворительно» – студент должен пройти тест не ниже, чем на 70%;
- на оценку «неудовлетворительно» – студент показал результат ниже 60%.

Перечень тем для подготовки к экзамену по курсу «Теория организации и организационное поведение»

1. Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний
2. Эволюция взглядов на организацию и организационное поведение
3. Основополагающие идеи теории организации и организационного поведения
4. Законы организации и их классификация. Основополагающие и менее важные законы организации. Специфические законы социальной организации
5. Принципы организации и их классификация Принципы структуризации, процессуализации, рационализации. Принципы статического и динамического состояния организаций
6. Процесс организации, его структурные элементы
7. Объекты и субъекты организаторской деятельности
8. Организация как система.
9. Социальная организация, понятие, черты, классификация
10. Хозяйственные организации: понятие, функции, классификация
11. Жизненный цикл организации
12. Внутренняя среда организации, её составляющие
13. Внешняя среда организации, взаимодействие организации с внешней средой
14. Организация и управление. Самоорганизация и самоуправление
15. Строение организации. Типы организационных структур
16. Организационная культура: понятие, элементы и функции
17. Методы формирования и развития организационной культуры
18. Взаимодействие человека и организации
19. Организационные полномочия, их виды, механизм распределения
20. Личностный аспект взаимодействия человека и организации.
21. Групповое поведение в организации. Динамика групп.
22. Коммуникации в организации: понятие, значение, виды, структура.
23. Организационные полномочия. Делегирование полномочий
24. Организационное проектирование: понятие и особенности
25. Этапы и методы организационного проектирования
26. Проектирование организационных структур
27. Организационные изменения и преобразования
28. Причины сопротивления организационным изменениям и пути их преодоления
29. Лидерство в организации. Типы лидеров. Формальное и неформальное лидерство.
30. Концепции лидерства
31. Будущее социальной организации
32. Инновационные управленческие коммуникации
33. Стили управления. Подходы к классификации стилей управления.
34. Управленческая решётка.
35. Конфликт. Стратегии разрешения конфликтов и конфликтных ситуаций в организации

Приложение 2 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – Основные определения и понятия, необходимые для действий в нестандартных ситуациях и принятия решений – Основные понятия в области социальной и этической ответственности – Основные методы и подходы к разработке и принятию решений 	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний 2. Эволюция взглядов на организацию и организационное поведение 3. Основополагающие идеи теории организации и организационного поведения 4. Законы организации и их классификация. Основополагающие и менее важные законы организации. Специфические законы социальной организации 5. Принципы организации и их классификация Принципы структуризации, процессуализации, рационализации. Принципы статического и динамического состояния организаций 6. Процесс организации, его структурные элементы 7. Объекты и субъекты организаторской деятельности 8. Организация как система. 9. Социальная организация, понятие, черты, классификация 10. Хозяйственные организации: понятие, функции, классификация 11. Жизненный цикл организации 12. Внутренняя среда организации, её составляющие 13. Внешняя среда организации, взаимодействие организации с внешней средой 14. Организация и управление. Самоорганизация и самоуправление 15. Строение организации. Типы организационных структур 16. Организационная культура: понятие, элементы и функции 17. Методы формирования и развития организационной культуры 18. Взаимодействие человека и организации 19. Организационные полномочия, их виды, механизм распределения 20. Личностный аспект взаимодействия человека и организации. 21. Групповое поведение в организации. Динамика групп. 22. Коммуникации в организации: понятие, значение, виды, структура. 23. Организационные полномочия. Делегирование полномочий 24. Организационное проектирование: понятие и особенности 25. Этапы и методы организационного проектирования 26. Проектирование организационных структур 27. Организационные изменения и преобразования 28. Причины сопротивления организационным изменениям и пути их преодоления 29. Лидерство в организации. Типы лидеров. Формальное и неформальное лидерство. 30. Концепции лидерства 31. Будущее социальной организации

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		32. Инновационные управленческие коммуникации 33. Стили управления. Подходы к классификации стилей управления. 34. Управленческая решётка. 35. Конфликт. Стратегии разрешения конфликтов и конфликтных ситуаций в организации
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – Приобретать знания в области принятия решений и действий в нестандартных ситуациях – Применять знания в области принятия решений и действий в нестандартных ситуациях, нести за них социальную и этическую ответственность, использовать их на междисциплинарном уровне – применять, самостоятельно разрабатывать и принимать решения при действиях в нестандартных ситуациях 	<p style="text-align: center;">Практические задания</p> <p>Рассмотрите ситуации и выполните задания.</p> <p>1. Вы осознаете, что делегирование полномочий имеет фундаментальное значение для управления организацией. Вы практикуете передачу заданий и полномочий на нижестоящие уровни управления, но чаще всего встречаете явное или скрытое сопротивление. К тому же значительная часть ваших заместителей и других работников управленческого состава не хотят и не умеют делегировать полномочия. И хотя все работают много и к своей работе относятся ответственно, текущие дела и повседневные проблемы заслоняют главные вопросы и стратегические задачи, что не позволяет организации достигать желаемых результатов.</p> <p>Определите возможные причины такой ситуации и возможные пути её разрешения.</p> <p>2. Директор столичной аптеки Анна Владимировна перед уходом в отпуск поставила перед своим заместителем две задачи. Ничего сложного:</p> <p>а) сделать косметический ремонт в её (директора) кабинете. За полгода до этого в квартире, расположенной этажом выше, лопнула батарея и теперь потолок и стены помещения выглядят не лучшим образом.</p> <p>б) подобрать еще одного провизора.</p> <p>Указания давались впопыхах, по телефону, чуть ли не из самолета. Анна Владимировна мысленно была уже в отпуске, на берегу моря. Да, признаться, и идей насчет нового дизайна кабинета у нее не было: самое главное, чтобы было чистенько. А задачу относительно найма еще одного провизора она озвучила вообще без особой надежды на успех: маловероятно, что за две недели можно найти подходящего сотрудника. Вернувшись, директор обнаружила, что поставленные задачи выполнены, но совершенно не так, как требовалось. Не понравилось все: от фактуры подвесных потолков и цвета краски, которой заново были выкрашены стены, до выражения лица новенькой девочки-провизора. Хорошо отдохнувшая Анна Владимировна обрушила на заместителя грома и молнии. Ремонт пришлось делать еще раз, новая работница через некоторое время была уволена «по собственному желанию».</p> <p>Какие условия успешного делегирования не были соблюдены? Как нужно было действовать директору аптеки в данной ситуации?</p>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – Основными методами действий в нестандартных ситуациях и принятии 	<p style="text-align: center;"><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p>Ознакомьтесь с приведенными ниже ситуациями. Определите, какие составляющие организационной культуры выражены в перечисленных организациях наиболее ярко. Как вы считаете, какие составляющие являются наиболее важными для формирования</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>решений</p> <ul style="list-style-type: none"> – Практическими навыками принятия решений и действий в нестандартных ситуациях – Способами оценивания социальной и этической ответственности и принимаемых решений – Возможностью междисциплинарного применения знаний и умений 	<p>сильной корпоративной культуры предприятия.</p> <p>1) Одна компьютерная компания разработала и внедрила символ красных пуговиц. Эти пуговицы должны были носить те работники, которые не соблюдали график выполнения поставленных задач по выпуску компьютеров, но в то же самое время их работа имела существенное значение для компании. Красные пуговицы символизировали серьезность ситуации, и считалось, что все работники этой компании станут оказывать помощь тем людям, кто носит эти красные пуговицы.</p> <p>2) Стены офиса одного московского издательского дома украшены картинами современных российских художников. При этом картины тематически никак не связаны с бизнесом компании, а скорее отражают корпоративную культуру, объединяющую сотрудников и отличную от других культур, т.е. культуру, в которой общечеловеческие ценности помогают успешной работе. Такие произведения обращают на себя внимание сотрудников и гостей, а также создают особую творческую атмосферу.</p> <p>3) На заседаниях в японских компаниях не принято повышать голос. На поступающее предложение все мирно кивают, процесс обсуждения идет гладко и даже скучно. В этом проявляется древняя японская традиция земледелия «нэмаваси»: перед тем как пересадить дерево, вокруг него длительное время перекапывают почву, пока не вырастит мощный корень. Так и перед началом любого важного дела нужен предварительный договор, чтобы все участники были предупреждены и согласны. Если кто-то, не предупредив коллег, вынес на заседание новое для всех предложение, это означает, что он совершил неожиданное нападение, не дав коллегам подготовиться и согласовать свои действия. Такое выступление будет воспринято как неуважение к сотрудникам, а начальник этого человека-выскачки «потеряет лицо» перед остальными.</p> <p>4) Сочетание желтого и черного цветов активно используется компанией мобильной связи «Билайн» в рекламных материалах, оформлении помещений и форменной одежде персонала. Такая цветовая окраска характерна для одного не очень приятного насекомого – осы. Однако ни персонал компании, ни клиентов такая ассоциация не отпугивает.</p>
ОК 3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – Основные определения и понятия, необходимые для саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала – Основные методы саморазвития, самореализации, развития 	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний 2. Эволюция взглядов на организацию и организационное поведение 3. Основополагающие идеи теории организации и организационного поведения 4. Законы организации и их классификация. Основополагающие и менее важные законы организации. Специфические законы социальной организации 5. Принципы организации и их классификация Принципы структуризации, процессуализации, рационализации. Принципы статического и динамического состояния организаций 6. Процесс организации, его структурные элементы

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>творческого потенциала</p> <p>– Основные правила и приемы формирования творческого потенциала</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. Объекты и субъекты организаторской деятельности 8. Организация как система. 9. Социальная организация, понятие, черты, классификация 10. Хозяйственные организации: понятие, функции, классификация 11. Жизненный цикл организации 12. Внутренняя среда организации, её составляющие 13. Внешняя среда организации, взаимодействие организации с внешней средой 14. Организация и управление. Самоорганизация и самоуправление 15. Строение организации. Типы организационных структур 16. Организационная культура: понятие, элементы и функции 17. Методы формирования и развития организационной культуры 18. Взаимодействие человека и организации 19. Организационные полномочия, их виды, механизм распределения 20. Личностный аспект взаимодействия человека и организации. 21. Групповое поведение в организации. Динамика групп. 22. Коммуникации в организации: понятие, значение, виды, структура. 23. Организационные полномочия. Делегирование полномочий 24. Организационное проектирование: понятие и особенности 25. Этапы и методы организационного проектирования 26. Проектирование организационных структур 27. Организационные изменения и преобразования 28. Причины сопротивления организационным изменениям и пути их преодоления 29. Лидерство в организации. Типы лидеров. Формальное и неформальное лидерство. 30. Концепции лидерства 31. Будущее социальной организации 32. Инновационные управленческие коммуникации 33. Стили управления. Подходы к классификации стилей управления. 34. Управленческая решётка. 35. Конфликт. Стратегии разрешения конфликтов и конфликтных ситуаций в организации
Уметь	<p>– Приобретать знания в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала</p> <p>– Применять знания в области саморазвития,</p>	<p>Практические задания</p> <p>Задание 1. Вы распределяете полномочия в вашей организации. Каким видом полномочий вы будете наделять следующие должности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – главного бухгалтера; – начальника цеха; – юриста; – руководителя отдела маркетинга; – начальника штаба по проведению субботника; – консультанта по внедрению нового оборудования.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	
	<p>самореализации, развития творческого потенциала; использовать их на междисциплинарном уровне</p> <p>Объяснять (выявлять и строить) типичные модели и задачи в процессе саморазвития, самореализации, формирования творческого потенциала</p>	<p>Назовите отличительные особенности каждого вида полномочий.</p> <p>Задание 2. Существует два подхода к установлению взаимодействия человека и организации (табл. 1). Какой подход, на ваш взгляд, наиболее продуктивен для человека? Для организации? Какой подход и почему в большей мере используется на российских предприятиях?</p> <p style="text-align: right;">Таблица 1</p> <p>Основные подходы установления взаимодействия человека и организации</p>	
		<p>подбирается для выполнения той работы или функции</p>	<p>Работа или функция подбирается</p>
		<p>выбирается для выполнения квалификационных требований человека на определенную работу</p>	<p>Изучение возможностей и стремлений</p> <p>Закрепление за человеком определенной организации</p> <p>Подбор работы, наиболее соответствующей возможностям и месту человека</p> <p>Закрепление работы за человеком</p>
<p>Владеть</p>	<p>Основными методами решения задач в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала</p> <p>Практическими навыками в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала</p> <p>Возможностью междисциплинарного применения знаний и умений в области саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала</p>	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <p>Задание. Оцените возможности и перспективы вашей организации, обоснуйте свое предположение:</p> <ol style="list-style-type: none"> Каковы особенности вашего бизнеса? Почему вы предполагаете, что ваш бизнес будет успешным и прибыльным? Какие обоснования подтверждают вашу уверенность в успехе бизнеса? Каковы преимущества вашей продукции по сравнению с продукцией конкурентов? Каков, по вашему мнению, потенциал роста вашего рынка? Как вы планируете устанавливать цены на свою продукцию или услуги? Обоснуйте, что такие цены принесут вам достаточную прибыль. <p>Задание 2. В организацию, которой вы руководите, пришел новый работник. Вхождение человека в организацию всегда связано с решением нескольких проблем, которые обязательно сопутствуют этому процессу. Это адаптация человека к новому окружению, коррекция или изменение его поведения, изменение самой организации. Разработайте программу действий для обеспечения гармоничного, безболезненного вхождения этого работника в вашу организацию. Какие методы, приемы вы при этом будете использовать (табл. 1).</p> <p style="text-align: right;">Таблица 1</p> <p>Программа действий руководителя по обеспечению гармоничного вхождения человека в организацию</p>	
		<p>программа действий руководителя по обеспечению гармоничного вхождения человека в организацию</p>	<p>Используемые формы, методы</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>Способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационно-образовательной среды</p>	
<p>ОПК-1 Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>		
<p>Знать</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Основные понятия и определения коммуникационного процесса для решения задач профессиональной деятельности – Основные формы коммуникаций, используемые для решения задач профессиональной деятельности – Основные методы, правила и приемы коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности 	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний 2. Эволюция взглядов на организацию и организационное поведение 3. Основополагающие идеи теории организации и организационного поведения 4. Законы организации и их классификация. Основополагающие и менее важные законы организации. Специфические законы социальной организации 5. Принципы организации и их классификация Принципы структуризации, процессуализации, рационализации. Принципы статического и динамического состояния организаций 6. Процесс организации, его структурные элементы 7. Объекты и субъекты организаторской деятельности 8. Организация как система. 9. Социальная организация, понятие, черты, классификация 10. Хозяйственные организации: понятие, функции, классификация 11. Жизненный цикл организации 12. Внутренняя среда организации, её составляющие 13. Внешняя среда организации, взаимодействие организации с внешней средой 14. Организация и управление. Самоорганизация и самоуправление 15. Строение организации. Типы организационных структур 16. Организационная культура: понятие, элементы и функции 17. Методы формирования и развития организационной культуры 18. Взаимодействие человека и организации 19. Организационные полномочия, их виды, механизм распределения 20. Личностный аспект взаимодействия человека и организации. 21. Групповое поведение в организации. Динамика групп. 22. Коммуникации в организации: понятие, значение, виды, структура. 23. Организационные полномочия. Делегирование полномочий

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>24. Организационное проектирование: понятие и особенности</p> <p>25. Этапы и методы организационного проектирования</p> <p>26. Проектирование организационных структур</p> <p>27. Организационные изменения и преобразования</p> <p>28. Причины сопротивления организационным изменениям и пути их преодоления</p> <p>29. Лидерство в организации. Типы лидеров. Формальное и неформальное лидерство.</p> <p>30. Концепции лидерства</p> <p>31. Будущее социальной организации</p> <p>32. Инновационные управленческие коммуникации</p> <p>33. Стили управления. Подходы к классификации стилей управления.</p> <p>34. Управленческая решётка.</p> <p>35. Конфликт. Стратегии разрешения конфликтов и конфликтных ситуаций в организации</p>
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – Приобретать знания в области коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности – Применять знания в области коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне – Ясно излагать результаты умозаключений в устной и 	<p style="text-align: center;">Практические задания</p> <p>Задание 1. Определите, действие, каких из основополагающих законов наблюдается в описанных ниже ситуациях. Обоснуйте свой ответ.</p> <p>1) Компания «Хеппиленд» столкнулась с проблемной ситуацией при выводе на рынок нового напитка. Была рецептура, был вкус, но не было достойной упаковки. В фирму пришел молодой дизайнер и выдал идею, равной которой, по словам представителей компании, на рынке до сих пор не было. К этому парню все прониклись колоссальным уважением. Этот специалист сплотил вокруг себя творческий коллектив. Иногда этой команде было достаточно получаса, чтобы сгенерировать несколько новых перспективных идей, в то время как раньше каждый из сотрудников вынашивал новые идеи месяцами.</p> <p>2) Одно оборонное научно-промышленное объединение (НПО), производящее «страшно секретное оружие», в частности зенитно-ракетные комплексы, в отсутствие военных заказов сдавало помещения под офисы, склады и т.п. Это позволило заводу поддерживать конструкторское бюро, разрабатывать новые производственные линии и спокойно искать покупателей на Ближнем Востоке. Идея заключалась в том, чтобы отдать часть, сохранив «ядро», но у нее нашлись противники. В частности, руководство одного из дочерних предприятий стояло на позиции: либо будем выпускать ракеты, либо - ничего. Хотя само предприятие существовало исключительно на доходы от аренды площадей. Руководство «дочки» пришлось уволить, а НПО снизило издержки и получило передышку для подготовки к лучшим временам, когда вернутся заказы и вновь пойдет валюта.</p> <p>Задание 2. Сформулируйте практические рекомендации руководителю, исходя из закона информированности-упорядоченности. Объясните, почему владение информацией повышает степень устойчивости организации.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	письменной форме	
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – Основными методами решения задач в области коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности. – практическими навыками в области коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности. – Возможностью междисциплинарного применения знаний и умений в области коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности – навыками публичных деловых и научных 	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <p>Задание 1. Опишите свою хозяйственную организацию (предприятие), отвечая на следующие вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Для чего вы создаете свою хозяйственную организацию? 2. Каким будет ваше предприятие по целям создания и функционирования. По форме собственности? 3. К какой сфере деятельности и отрасли экономики относится предприятие? 4. Каким будет ваше предприятие по размерам? Обоснуйте, почему вы отнесли его именно к этой группе? 5. Каким будет режим работы предприятия? 6. Какие виды ресурсов (материалы, финансы, технологии, трудовые ресурсы) вам потребуются? 7. Кто ваши поставщики и что они будут вам поставлять? 8. Потребуется ли вам для открытия предприятия кредит? О каком кредите и на каких условиях вы можете договориться с вашими поставщиками? 9. Какие у вас имеются конкуренты, где они находятся? Приведите их характеристику, сильные и слабые стороны их работы. Как бы вы определили своих основных покупателей (жители микрорайона, города, региона, возрастные группы, пол, социальный уровень). 10. Каков потенциальный объем вашего рынка (по площади, населению)?

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>коммуникаций – способами совершенствования профессиональных знаний и умений в области коммуникаций</p>	
<p>ОПК -2 Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>		
<p>Знать</p>	<p>-основные определения и понятия теории организации и организационного поведения, необходимые для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий; - основные законы и принципы теории организации, используемые для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий -нормативно-организационные документы, регламентирующие деятельность в коллективе; - основные понятия коммуникационного взаимодействия в</p>	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний 2. Эволюция взглядов на организацию и организационное поведение 3. Основополагающие идеи теории организации и организационного поведения 4. Законы организации и их классификация. Основополагающие и менее важные законы организации. Специфические законы социальной организации 5. Принципы организации и их классификация Принципы структуризации, процессуализации, рационализации. Принципы статического и динамического состояния организаций 6. Процесс организации, его структурные элементы 7. Объекты и субъекты организаторской деятельности 8. Организация как система. 9. Социальная организация, понятие, черты, классификация 10. Хозяйственные организации: понятие, функции, классификация 11. Жизненный цикл организации 12. Внутренняя среда организации, её составляющие 13. Внешняя среда организации, взаимодействие организации с внешней средой 14. Организация и управление. Самоорганизация и самоуправление 15. Строение организации. Типы организационных структур 16. Организационная культура: понятие, элементы и функции 17. Методы формирования и развития организационной культуры 18. Взаимодействие человека и организации 19. Организационные полномочия, их виды, механизм распределения 20. Личностный аспект взаимодействия человека и организации. 21. Групповое поведение в организации. Динамика групп. 22. Коммуникации в организации: понятие, значение, виды, структура. 23. Организационные полномочия. Делегирование полномочий

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>коллективе с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий</p>	<p>24. Организационное проектирование: понятие и особенности 25. Этапы и методы организационного проектирования 26. Проектирование организационных структур 27. Организационные изменения и преобразования 28. Причины сопротивления организационным изменениям и пути их преодоления 29. Лидерство в организации. Типы лидеров. Формальное и неформальное лидерство. 30. Концепции лидерства 31. Будущее социальной организации 32. Инновационные управленческие коммуникации 33. Стили управления. Подходы к классификации стилей управления. 34. Управленческая решётка. 35. Конфликт. Стратегии разрешения конфликтов и конфликтных ситуаций в организации</p>
<p>Уметь</p>	<p>- приобретать знания в области теории организации и организационного поведения, необходимые для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различий; - применять знания в области теории организации и организационного поведения в профессиональной деятельности, использовать их на междисциплинарном уровне - корректно выражать и аргументированно обосновывать положения и концепции теории организации и организационного</p>	<p>Практические задания Задание 1. Определите, какое из указанных объединений людей является организацией? Аргументируйте свою позицию.</p> <ul style="list-style-type: none"> – группа людей, отправляющихся на совместный отдых на природу; – группа болельщиков футбольной команды, обсуждающих на стадионе положение своей команды во время футбольного матча; – группа людей, закупившая оборудование для ремонта. <p>Задание 2. Рассмотрите несколько типовых ситуаций. К каким ролевым конфликтам они, как правило, приводят? Сформулируйте основные причины ролевых конфликтов и определите возможные способы их устранения.</p> <p>В организации один работник одновременно выполняет несколько различных взаимоисключающих в отдельные моменты ролей.</p> <p>Руководитель часто отдает противоречивые распоряжения или ставит перед подчиненными противоречивые задачи, требующие одновременного соблюдения правил выполнения роли и достижения результата, недостижимого при выполнении данных правил.</p> <p>Человеку в организации определили роль, выполнение которой не совместимо с его системой ценностей, личными принципами.</p> <p>Подчиненному изменили содержание его роли дополнительными функциональными обязанностями, но его вознаграждение осталось прежним.</p> <p>Подчиненный – хороший работник, он готов выполнять и то, что формально выходит за рамки закрепленного за ним функционала. Все в его окружении считают его безотказным работником, который берется за решение любой проблемы, и постоянно нагружают его дополнительными заданиями. На каком-то этапе работник почувствовал, что он устал и не справляется даже с закрепленной за ним ролью.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	поведения, необходимые для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этических, профессиональных и культурных различий;	
Владеть	<p>- методами конструктивного взаимодействия с коллегами с учетом социальных, этических, профессиональных и культурных различий</p> <p>- основными методами исследования в области теории организации и организационного поведения, практическими умениями и навыками их использования для работы в коллективе с учетом социальных, этических, профессиональных и культурных различий;</p> <p>- возможностью междисциплинарного применения знаний в области теории организации и организационного поведения для работы в коллектив с учетом социальных, этических, профессиональных и культурных</p>	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <p>Задание 1. Определите, какую систему мотивации деятельности ваших сотрудников вы будете использовать в своей организации. Опишите, как вы будете стимулировать инициативу работников? Какую заработную плату будете платить сотрудникам? От чего она будет зависеть? Могут ли ваши сотрудники рассчитывать на проценты или комиссионные от прибыли?</p> <p>Задание 2. Ознакомьтесь с приведенными ниже ситуациями. Определите, какие составляющие организационной культуры выражены в перечисленных организациях наиболее ярко. Как вы считаете, какие составляющие являются наиболее важными для формирования сильной корпоративной культуры предприятия.</p> <p>1) Девиз одной из авиакомпаний – «самая дружелюбная авиакомпания в мире». Служащие целиком оправдывают такое звание и пребывают в восторге от своей работы. Например, стюардессы не обязаны носить строгую форму. Наоборот, поощряется, чтобы они одевали розовые и оранжевые пиджаки, мини-юбки и модные туфли. Сотрудников специально настраивают, чтобы они не прятали свою индивидуальность, а вели себя естественно. Например, пилоты, вылетая в Лос-Анджелес, могут сказать пассажирам: «Пристегнитесь, ребята, мы вылетаем в город потерянных зарплат». Надо ли говорить о том, что клиенты обожают такую компанию, а многие её бывшие служащие до сих пор вспоминают о своем работодателе.</p> <p>2) В корпорации 3M, культивирующей пример героев, разрабатывали и в конце концов разработали проекты, изначально похороненные высшим руководством компании. Однажды одного из работников уволили за то, что он настаивал на внедрении нового продукта даже после того, как его начальник сказал ему: «Плохая идея. Мы не будем её реализовывать!» Даже после своего увольнения он не ушел с работы. Вечерами он оставался в пустом кабинете и работал над «бесперспективным проектом». В конце концов его восстановили на работе, идея, предложенная им, имела большой успех, он был назначен на должность вице-президента. Пример данного героя нашел отражение в корпоративной культуре этой компании: «Будь настойчив в том, во что сам веришь».</p> <p>3) В компании, которая является мировым лидером в области производства автомобильных масел и продуктов для сервиса,</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	различий;	<p>организовано соревнование с последующей церемонией награждения победителей. Это подчеркивает важность быстрого и качественного обслуживания клиентов. Соревнование заключается в том, что все действия, связанные с заменой автомобильного масла в машине, должны быть выполнены в течение 8 минут. Церемония награждения представляет большой интерес. Участники соревнования прибывают на шикарном белом лимузине, проходят по красной ковровой дорожке, встречаемые радостными криками толпы и музыкой джазового ансамбля.</p> <p>4) В одной торговой компании руководство способствует распространению легенды о том, что один покупатель умудрился получить компенсацию за некачественную автомобильную покрывку, при том, что эта компания вовсе не выпускает автомобильные покрывки. Эта легенда лишней раз подтверждает политику компании, направленную на то, что претензии клиентов выполняются без вопросов и в компании неукоснительно соблюдается правило: «Клиент всегда прав».</p>
ПК 1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – Основные определения и понятия теории управления, необходимые для управления организациями, подразделениями и, группами – Основные методы управления человеческими ресурсами, – Методы и подходы к управлению организациями, подразделениями и, группами сотрудников, проектами и сетями. 	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний 2. Эволюция взглядов на организацию и организационное поведение 3. Основополагающие идеи теории организации и организационного поведения 4. Законы организации и их классификация. Основополагающие и менее важные законы организации. Специфические законы социальной организации 5. Принципы организации и их классификация Принципы структуризации, процессуализации, рационализации. Принципы статического и динамического состояния организаций 6. Процесс организации, его структурные элементы 7. Объекты и субъекты организаторской деятельности 8. Организация как система. 9. Социальная организация, понятие, черты, классификация 10. Хозяйственные организации: понятие, функции, классификация 11. Жизненный цикл организации 12. Внутренняя среда организации, её составляющие 13. Внешняя среда организации, взаимодействие организации с внешней средой 14. Организация и управление. Самоорганизация и самоуправление 15. Строение организации. Типы организационных структур 16. Организационная культура: понятие, элементы и функции 17. Методы формирования и развития организационной культуры 18. Взаимодействие человека и организации 19. Организационные полномочия, их виды, механизм распределения 20. Личностный аспект взаимодействия человека и

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																				
		<p>организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> 21. Групповое поведение в организации. Динамика групп. 22. Коммуникации в организации: понятие, значение, виды, структура. 23. Организационные полномочия. Делегирование полномочий 24. Организационное проектирование: понятие и особенности 25. Этапы и методы организационного проектирования 26. Проектирование организационных структур 27. Организационные изменения и преобразования 28. Причины сопротивления организационным изменениям и пути их преодоления 29. Лидерство в организации. Типы лидеров. Формальное и неформальное лидерство. 30. Концепции лидерства 31. Будущее социальной организации 32. Инновационные управленческие коммуникации 33. Стили управления. Подходы к классификации стилей управления. 34. Управленческая решётка. 35. Конфликт. Стратегии разрешения конфликтов и конфликтных ситуаций в организации 																				
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – Приобретать знания в области управления организациями, подразделениям и, группами сотрудников, проектами и сетями. – Применять знания в области управления организациями, подразделениям и, группами сотрудников, проектами и сетями, использовать их на междисциплинарном уровне – применять, самостоятельно разрабатывать и внедрять методы 	<p>Практические задания</p> <p>Задание 1. Выберите организацию. Сформулируйте цели и задачи управления организацией. Спроектируйте систему управления этой организацией. Какие подсистемы и элементы может включать в себя система управления организацией, дайте им характеристику. Охарактеризуйте субъекты и объекты управления в вашей организации.</p> <p>Задание 2. Определите, какая модель взаимодействия человека и организационного окружения реализуется в вузе, обозначьте ее графически, обоснуйте, результативна ли с вашей точки зрения эта модель.</p> <p>Задание 3. Приведите в качестве примера техническую, биологическую и социальную организацию и заполните таблицу. Назовите критерии, которыми, по вашему мнению, определяется уровень сложности организации (табл.1).</p> <p style="text-align: right;">Таблица 1</p> <table border="1" data-bbox="630 1713 1489 2027"> <thead> <tr> <th data-bbox="630 1713 877 1814">Цель функционирования</th> <th data-bbox="877 1713 1082 1814">Основные составляющие элементы</th> <th data-bbox="1082 1713 1268 1814">Число связей между элементами*</th> <th data-bbox="1268 1713 1444 1814">Уровень сложности</th> <th data-bbox="1444 1713 1489 1814">Ос...</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="630 1814 877 1881"></td> <td data-bbox="877 1814 1082 1881"></td> <td data-bbox="1082 1814 1268 1881"></td> <td data-bbox="1268 1814 1444 1881"></td> <td data-bbox="1444 1814 1489 1881"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="630 1881 877 1948"></td> <td data-bbox="877 1881 1082 1948"></td> <td data-bbox="1082 1881 1268 1948"></td> <td data-bbox="1268 1881 1444 1948"></td> <td data-bbox="1444 1881 1489 1948"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="630 1948 877 2016"></td> <td data-bbox="877 1948 1082 2016"></td> <td data-bbox="1082 1948 1268 2016"></td> <td data-bbox="1268 1948 1444 2016"></td> <td data-bbox="1444 1948 1489 2016"></td> </tr> </tbody> </table> <p>* Максимальное число связей определяется по формуле $m(m-1)$, где m – общее количество элементов в организации.</p>	Цель функционирования	Основные составляющие элементы	Число связей между элементами*	Уровень сложности	Ос...															
Цель функционирования	Основные составляющие элементы	Число связей между элементами*	Уровень сложности	Ос...																		

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства													
	<p>управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями,</p> <p>– разрабатывать методы и механизмы мониторинга и оценки качества функционирования служб и подразделений предприятия.</p>														
Владеть	<p>– Основными методами решения задач в области управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями.</p> <p>– практическими навыками в области управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями.</p> <p>– Возможностью междисциплинарного применения знаний и умений в области управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями.</p>	<p><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p>Задание 1. На конкретных примерах раскройте сущность функции управления «организация». Какое место она занимает в функциях управления? Определите и занесите в табл. 1 действия, которые необходимо предпринять для «организации основных организационных процессов?»</p> <p style="text-align: right;">Таблица 1</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Организационные процессы</th> <th style="width: 50%;">Действия организации при</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Организационные процессы	Действия организации при										
Организационные процессы	Действия организации при														
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>							<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>						
		<p>Задание 2. Рассмотрите типовые ситуации. Какие условия эффективного взаимодействия субъекта и объекта управления в них не были соблюдены? Какие действия необходимо предпринимать для обеспечения условий гармоничного взаимодействия субъектов и объектов управления?</p> <p>1) Человек, сам по себе умный и способный, становится руководителем в той области деятельности, в которой плохо разбирается. Решения, принимаемые им, чаще всего бывают малопонятными для подчиненных или не в полной мере учитывают специфику деятельности организации. Следствием является то, что подчиненные не могут трудиться с полной отдачей.</p> <p>2) Руководитель и подчиненный люди разных темпераментов, характеров, у них различная система ценностей и представлений о том, что такое «хорошо» и что такое «плохо». На почве психологической несовместимости на определенном этапе начались конфликты, которые стали оказывать негативное влияние на результаты работы.</p> <p>3) Руководитель организации, имея заместителей и руководителей линейных подразделений, все властные полномочия замыкает на себе, решает все вопросы сам, не предоставляя самостоятельности нижестоящим руководителям. Так как организация большая, первый руководитель не всегда</p>													

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>может предусмотреть все необходимые действия в конкретных ситуациях из-за удаленности от места событий, незнания деталей, интересов подразделений, возможных реакций, особенно в непредвиденных ситуациях и обстоятельствах. Поэтому принятые наверху решения часто являются не оптимальными.</p> <p>4) Личные цели руководителя в организации не совпадают и не соответствуют личным целям и объективным производственным задачам подчиненного, поэтому подчиненный не готов следовать поступающим командам и распоряжениям.</p> <p>5) В организации распорядительная информация поступает только от руководителя к подчиненному, а каналы обратной связи попросту отсутствуют. Руководитель не знает, как подчиненный реагирует на информацию, полученную от него, и как выполняются его распоряжения, что затрудняет корректировку последующих шагов, которые обеспечивают приспособление субъекта и объекта друг к другу и к изменению внешней среды.</p>
<p>ПК-4 способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения</p>		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – Основные определения и понятия теории организации и организационного поведения, необходимые для прикладных исследований и управления бизнес-процессами – Основные количественные и качественные методы прикладных исследований – Основные правила, приемы, принципы проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами – Основные правила и приемы подготовки аналитических 	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний 2. Эволюция взглядов на организацию и организационное поведение 3. основополагающие идеи теории организации и организационного поведения 4. Законы организации и их классификация. основополагающие и менее важные законы организации. Специфические законы социальной организации 5. Принципы организации и их классификация Принципы структуризации, процессуализации, рационализации. Принципы статического и динамического состояния организаций 6. Процесс организации, его структурные элементы 7. Объекты и субъекты организаторской деятельности 8. Организация как система. 9. Социальная организация, понятие, черты, классификация 10. хозяйственные организации: понятие, функции, классификация 11. Жизненный цикл организации 12. Внутренняя среда организации, её составляющие 13. Внешняя среда организации, взаимодействие организации с внешней средой 14. Организация и управление. Самоорганизация и самоуправление 15. Строение организации. Типы организационных структур 16. Организационная культура: понятие, элементы и функции 17. Методы формирования и развития организационной культуры 18. Взаимодействие человека и организации 19. Организационные полномочия, их виды, механизм распределения

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	материалов по результатам исследования	<p>20. Личностный аспект взаимодействия человека и организации.</p> <p>21. Групповое поведение в организации. Динамика групп.</p> <p>22. Коммуникации в организации: понятие, значение, виды, структура.</p> <p>23. Организационные полномочия. Делегирование полномочий</p> <p>24. Организационное проектирование: понятие и особенности</p> <p>25. Этапы и методы организационного проектирования</p> <p>26. Проектирование организационных структур</p> <p>27. Организационные изменения и преобразования</p> <p>28. Причины сопротивления организационным изменениям и пути их преодоления</p> <p>29. Лидерство в организации. Типы лидеров. Формальное и неформальное лидерство.</p> <p>30. Концепции лидерства</p> <p>31. Будущее социальной организации</p> <p>32. Инновационные управленческие коммуникации</p> <p>33. Стили управления. Подходы к классификации стилей управления.</p> <p>34. Управленческая решётка.</p> <p>35. Конфликт. Стратегии разрешения конфликтов и конфликтных ситуаций в организации</p>
Уметь	<p>– Приобретать знания в области проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами</p> <p>– Применять знания в области проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, использовать их на междисциплинарном уровне</p> <p>– Применять современные количественные и качественные методы для проведения</p>	<p>Практические задания</p> <p>Рассмотрите приведенные ниже ситуации, ответьте на поставленные вопросы:</p> <p>1) За счет внедрения новой, более прогрессивной технологии трудоемкость изготовления единицы продукции снизилась на 20 %. Как это изменение повлияет на другие внутренние переменные – цель, задачи, структуру, численность работающих. Изменение каких внутренних переменных можно оценить количественно при имеющихся исходных данных?</p> <p>2) Поставщики изменили цены на материалы, повысив их на 30 %. Как изменение этой внешней переменной скажется на конечных результатах деятельности предприятия-потребителя и его внутренних переменных? Какие пути стабилизации деятельности предприятия из приведенных ниже вы можете выбрать? Обоснуйте свой выбор:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сменить поставщиков; – сократить нормы расхода материалов; – заменить материалы; – изменить технологию. <p>3) Предприятие имеет значительные запасы материально-технических ресурсов, превышающее собственные его нужды, но, имея свободные деньги, продолжает приобретать материально-технические ресурсы, надеясь затем реализовать их излишки с выгодой для себя. Правильно ли поступает предприятие, если темпы инфляции растут? А если темпы инфляции снижаются?</p> <p>4) Спрос на продукцию, выпускаемую предприятием, резко повысился. Какие из составляющих внутренней или внешней среды изменятся, на какие другие составляющие повлияет это</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства													
	<p>прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения.</p> <p>– Корректно выражать и аргументировано обосновывать результаты прикладных исследований в аналитических материалах</p>	изменение и каким образом?													
Владеть	<p>– Количественными и качественными методами проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами</p> <p>– Навыками применения количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами</p> <p>– Навыками подготовки аналитических материалов по результатам исследований</p> <p>– Возможностью междисциплинарного применения результатов прикладных исследований</p>	<p><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p>Задание 1. Рассмотрите свою студенческую группу как социальную организацию. Выделите основные этапы жизненного цикла этой организации. На каком этапе она находится сейчас? Можно ли сделать прогноз по дальнейшим этапам ее жизненного цикла? Данные занесите в таблицу.</p> <p style="text-align: right;">Таблица</p> <table border="1" data-bbox="624 1608 1489 1758"> <thead> <tr> <th data-bbox="624 1608 667 1758">го</th> <th data-bbox="667 1608 946 1758">Продолжительность этапа во времени</th> <th data-bbox="946 1608 1198 1758">Проблемы этапа</th> <th data-bbox="1198 1608 1449 1758">Действия менеджеров по решению проблем</th> <th data-bbox="1449 1608 1489 1758">с.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="624 1758 667 2112"></td> <td data-bbox="667 1758 946 2112"></td> <td data-bbox="946 1758 1198 2112"></td> <td data-bbox="1198 1758 1449 2112"></td> <td data-bbox="1449 1758 1489 2112"></td> </tr> </tbody> </table>				го	Продолжительность этапа во времени	Проблемы этапа	Действия менеджеров по решению проблем	с.					
го	Продолжительность этапа во времени	Проблемы этапа	Действия менеджеров по решению проблем	с.											

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ПК 5 - владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – Основные определения и понятия экономического и стратегического анализа – Основные методы и методики экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков – Основные правила экономического и стратегического анализа 	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний 2. Эволюция взглядов на организацию и организационное поведение 3. Основополагающие идеи теории организации и организационного поведения 4. Законы организации и их классификация. Основополагающие и менее важные законы организации. Специфические законы социальной организации 5. Принципы организации и их классификация Принципы структуризации, процессуализации, рационализации. Принципы статического и динамического состояния организаций 6. Процесс организации, его структурные элементы 7. Объекты и субъекты организаторской деятельности 8. Организация как система. 9. Социальная организация, понятие, черты, классификация 10. Хозяйственные организации: понятие, функции, классификация 11. Жизненный цикл организации 12. Внутренняя среда организации, её составляющие 13. Внешняя среда организации, взаимодействие организации с внешней средой 14. Организация и управление. Самоорганизация и самоуправление 15. Строение организации. Типы организационных структур 16. Организационная культура: понятие, элементы и функции 17. Методы формирования и развития организационной культуры 18. Взаимодействие человека и организации 19. Организационные полномочия, их виды, механизм распределения 20. Личностный аспект взаимодействия человека и организации. 21. Групповое поведение в организации. Динамика групп. 22. Коммуникации в организации: понятие, значение, виды, структура. 23. Организационные полномочия. Делегирование полномочий 24. Организационное проектирование: понятие и особенности 25. Этапы и методы организационного проектирования 26. Проектирование организационных структур 27. Организационные изменения и преобразования 28. Причины сопротивления организационным изменениям и пути их преодоления 29. Лидерство в организации. Типы лидеров. Формальное и неформальное лидерство. 30. Концепции лидерства 31. Будущее социальной организации

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																					
		32. Инновационные управленческие коммуникации 33. Стили управления. Подходы к классификации стилей управления. 34. Управленческая решётка. 35. Конфликт. Стратегии разрешения конфликтов и конфликтных ситуаций в организации																					
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – Приобретать знания в области проведения экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков – Применять знания в профессиональной деятельности, использовать их на междисциплинарном уровне – Выделять методы экономического и стратегического анализа – Составлять программу проведения экономического и стратегического анализа 	<p style="text-align: center;">Практические задания</p> <p>Задание 1. Рассмотрите выбранную вами организацию как совокупность пяти подсистем внутренней среды, составляющих структуру организации: управляющей, обеспечивающей, преобразующей, сбытовой и обслуживающей. Каковы основные функции каждой из этих подсистем? Какие подразделения или отдельные должности могут входить в каждую из этих подсистем? Заполните табл. 3. Выскажите свое мнение о том, как скажется удаление каждой из подсистем на эффективности функционирования организации.</p> <p style="text-align: right;">Таблица 3</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="text-align: center;">Подсистемы внутренней среды организации</th> </tr> <tr> <th style="width: 33%;">организации</th> <th style="width: 33%;">Основные функции</th> <th style="width: 33%;">Подразделения</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> <p>Задание 2. Среди элементов (факторов) внутренней и внешней среды выделите только те элементы, которые оказывают наиболее выраженное влияние на эффективность функционирования организаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – университета; – ОАО ММК; – хлебокомбината; – кафе; – фитнес-клуба. 	Подсистемы внутренней среды организации			организации	Основные функции	Подразделения															
Подсистемы внутренней среды организации																							
организации	Основные функции	Подразделения																					
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – Владеть методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков – Практическими 	<p><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p>1. Рассмотрите перечисленные ниже организации с позиций системного подхода:</p> <ul style="list-style-type: none"> – завод по производству легковых автомобилей; – коммерческий банк; – горнолыжный центр; – туристическое агентство. <p>Для каждой организации определите внутреннюю среду: миссию, цели и задачи, используемые технологии, персонал, структуру. Составляющие элементы внутренней среды раскройте в табл. 1. Почему их называют внутренними переменными?</p>																					

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																				
	<p>навыками использования методов экономического и стратегического анализа</p> <p>– Возможностью междисциплинарного применения методов экономического и стратегического анализа</p>	<p>Обозначьте схематично взаимосвязи элементов внутренней среды. Обоснуйте перед аудиторией свой вариант.</p> <p style="text-align: right;">Таблица 1</p> <p style="text-align: center;">Элементы внутренней среды организации</p> <table border="1" data-bbox="624 465 1487 539"> <thead> <tr> <th data-bbox="624 465 778 539">Миссия</th> <th data-bbox="778 465 963 539">Цели</th> <th data-bbox="963 465 1149 539">Задачи</th> <th data-bbox="1149 465 1334 539">Персонал</th> <th data-bbox="1334 465 1487 539">Технологии</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="624 539 778 600"></td> <td data-bbox="778 539 963 600"></td> <td data-bbox="963 539 1149 600"></td> <td data-bbox="1149 539 1334 600"></td> <td data-bbox="1334 539 1487 600"></td> </tr> </tbody> </table> <p>Для каждой организации определите существенные факторы внешней среды прямого и косвенного воздействия. Занесите их табл. 2. Обоснуйте свой вариант. На примерах покажите взаимосвязь факторов внешней и внутренней среды.</p> <p style="text-align: right;">Таблица 2</p> <p style="text-align: center;">Факторы прямого и косвенного воздействия внешней среды</p> <table border="1" data-bbox="624 779 1487 891"> <thead> <tr> <th data-bbox="624 779 842 891">Организация</th> <th data-bbox="842 779 1270 891">Факторы прямого воздействия</th> <th data-bbox="1270 779 1487 891">Факторы косвенного воздействия</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="624 891 842 952"></td> <td data-bbox="842 891 1270 952"></td> <td data-bbox="1270 891 1487 952"></td> </tr> </tbody> </table>					Миссия	Цели	Задачи	Персонал	Технологии						Организация	Факторы прямого воздействия	Факторы косвенного воздействия			
Миссия	Цели	Задачи	Персонал	Технологии																		
Организация	Факторы прямого воздействия	Факторы косвенного воздействия																				
ПК-10 Способность разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания																						
знать	<p>– Основные определения и понятия в области разработки учебных программ и методического обеспечения управленческих дисциплин</p> <p>– Основные методы и методики преподавания управленческих дисциплин</p> <p>– Основные правила составления учебных программ и разработки методического обеспечения</p>	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория организации и организационное поведение и их место в системе научных знаний 2. Эволюция взглядов на организацию и организационное поведение 3. основополагающие идеи теории организации и организационного поведения 4. Законы организации и их классификация. основополагающие и менее важные законы организации. Специфические законы социальной организации 5. Принципы организации и их классификация Принципы структуризации, процессуализации, рационализации. Принципы статического и динамического состояния организаций 																				
уметь	<p>– Приобретать знания, необходимые для разработки учебных программ и методического обеспечения</p>	<p>Практические задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведите анализ учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», выделите основные блоки учебных дисциплин. 2. Разработайте конспект лекций и практических заданий по дисциплине «Теория организации». 																				

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<ul style="list-style-type: none"> – управленческих дисциплин – Применять знания в профессиональной деятельности, использовать их на междисциплинарном уровне – Разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин – Применять современные методы и методики в процессе преподавания управленческих дисциплин 	
владеть	<ul style="list-style-type: none"> – практическими навыками разработки учебных программ и методического обеспечения управленческих дисциплин – методами разработки учебных программ и методического обеспечения управленческих дисциплин – современными методами и методиками преподавания управленческих дисциплин – способами совершенствования 	<p><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p>1. Проведите анализ учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», выделите основные блоки учебных дисциплин, перечень компетенций.</p> <p>2. Разработайте рабочую программу дисциплины «Теория организации»</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационно-й среды	

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

Методические рекомендации для подготовки к экзамену

Подготовка к экзамену по дисциплине заключается в изучении теоретического материала по конспектам лекций, источникам основной и дополнительной литературы, включая темы самостоятельного изучения.

При самостоятельном изучении материала рекомендуется заносить в тетрадь основные понятия, термины, формулировки законов, формулы, выводы по изучаемой теме. Изучение любого вопроса необходимо проводить на уровне сущности, а не на уровне отдельных явлений. Это способствует более глубокому и прочному усвоению материала.

Для того чтобы избежать трудностей при прохождении промежуточной аттестации рекомендуем тщательно изучить теоретический и практический материал в рекомендуемой литературе, материал хрестоматий, специализированных интернет-сайтов, документацию по качеству конкретных организаций.

В случае затруднения при изучении дисциплины следует обращаться за консультацией к преподавателю.