



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол от «16» мая 2019г. № 9/1
Зав. кафедрой  Е.И. Янгирова

Согласовано:
Председатель УМК института
 /Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации и организационное поведение

Базовая часть

программа магистратуры

Направление подготовки (специальность) 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки:
Государственное управление экономическим развитием, Маркетинговое управление,
Стратегический менеджмент

Квалификация
Магистр

Разработчик (составитель)
К.э.н. старший преподаватель
кафедры управления проектами и
маркетинга



Л. В. Вильданова

Для приема 2019 г.

г. Уфа 2019 г.

Составитель / составители: старший преподаватель кафедры управления проектами и маркетинга Вильданова Л. В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления проектами и маркетинга протокол от «16» мая 2019 г. № 9/1.

Заведующий кафедрой



/Янгирова Е.И./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующая кафедрой _____ / _____ Е. И. Янгирова /

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующая кафедрой _____ / _____ Е. И. Янгирова

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующая кафедрой _____ / _____ Е. И. Янгирова

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с	4
--	---

планируемыми результатами освоения образовательной программы	
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	18
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	18
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	21
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	25
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	28
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	29
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	31

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. Особенности имиджа и репутация личности, группы, организации и технологий управления ими в деловой среде; коммуникативные стили взаимодействия с персоналом, организацией и технологии их ситуационного использования; кросскультурные особенности организационного поведения; особенности взаимодействия и управления персоналом в условиях стратегических альянсов.	ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
	2. Типы карьеры, их характеристики, границы прикладной применимости; модели формирования проектных групп; модели управления группами, командами, коллективами; сети альянсов и особенности управления ими.	ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	
	3. Технологии разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений в организации; методы реализации инноваций и нейтрализации синдрома сопротивления инновациям; методологию разработки проектов организационных изменений обеспечения их реализации.	ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	
Умения	1. Управлять коммуникативными барьерами во взаимодействии с личностью, группами, организацией; управлять слухами как видом коммуникации и технологиями управления персоналом на их основе; управлять поведением персонала в условиях турбулентной среды.	ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
	2. Использовать технологии системного анализа деятельности организации и управления на основе результатов; агрегировать совокупность признаков сложных систем в содержательные модули; основные характеристики индивидуальности и технологии управленческого воздействия на неё; использовать в практической деятельности технологии внутригрупповыми и межгрупповыми процессами.	ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	
	3. Проводить исследование влияния факторов внешней и внутренней среды на организационную эффективность; использовать методологию бенчмаркинга для управления конкурентоспособностью организации; использовать эвристические методы генерирования инновационных идей по управлению изменениями в организации.	ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	
Владения (навыки / опыт деятельности)	1. Коммуникативной культурой менеджера поликультурной организации; технологиями организационного поведения в условиях глобализации; технологиями управления	ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные,	

сти)	поликультурными организациями.	этнические, конфессиональные и культурные различия	
	2.Технологиями управления проектными группами; технологиями оптимизации совместной деятельности проектных групп; методами оценки эффективности совместной деятельности групп, команд, организаций; технологиями управления учащимися организациями.	ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	
	3.Методами формирования функциональных команд для реализации инноваций и управления их деятельностью; -технологиями управления деструктивными и конструктивными конфликтами в организации; методами исследования и эффективной реализации софт-факторов в оптимизации деятельности организации; методами формирования ключевых компетенций организации.	ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к базовой части.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре по очной форме обучения.

Цель изучения дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области законов, принципов и механизмов функционирования организационных систем, современных форм и методов управления поведением личности и группы для повышения эффективности организации в целом.

Для освоения дисциплины необходимы знания, полученные студентами в ходе изучения таких социально-гуманитарных, общепрофессиональных и специальных курсов, как «Экономическая теория», «Основы менеджмента», «Социология» и «Философия». Для ряда других экономико-управленческих дисциплин она обеспечивает формирование информационно-теоретической и методологической основы («Организационное поведение», «Стратегический менеджмент», «Управление персоналом», «Управление изменениями»). Категориально-понятийный аппарат дисциплины в комплексе с основными законами и принципами построения и функционирования организационных систем создает основу для освоения методологических и технологических аспектов процесса управления организациями, как в целом, так и в отдельных его сферах.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» является необходимой для успешного прохождения практики и государственной итоговой аттестации.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Теория организации и организационное поведение»
на 3 семестр

очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	30,2
лекций	12
практических/ семинарских	18
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	77,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету (Контроль)	2

Форма контроля:
зачет 3 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	Тема 1. Введение в теорию организации. Теория организации в системе наук. 1. Понятие, объект и предмет теории организации 2. Подходы, принципы и методы теории организации 3. Организация как система 4. Методы исследования в теории организации	1	2		6	1,2,3,4,5	1.Изучение вопросов содержания темы; 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя; 3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы и использование ресурсов интернет;	Проверка ответов на вопросы текущего контроля
2	Тема 2. Основные этапы развития, школы и концепции теории организации 1. Эволюция теорий эффективного управления организацией 2. Основные концепции теории организации 3. Этапы развития теории организации	1	2		6	1,2,3,4,5	1.Изучение вопросов содержания темы; 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя; 3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы и использование ресурсов интернет;	Проверка ответов на вопросы текущего контроля
3	Тема 3. Типология организаций 1. Основные виды типологизации организаций 2. Организационно-правовые формы организаций.	1	1		5	1,2,3,4,5	1.Изучение вопросов содержания темы; 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя;	Проверка ответов на вопросы текущего контроля

							3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы и использование ресурсов интернет;	
4	Тема 4. Организационные структуры. 1.Сущность структурного подхода в построении организации; 2.Департаментализация, централизация и децентрализация.; 3. Основные типы организационных структур управления; 4.Бюрократические системы.	1	2		6	1,2,3,4,5	1.Изучение вопросов содержания темы; 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя; 3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы и использование ресурсов интернет;	Проверка ответов на вопросы текущего контроля
5	Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации 1. Анализ внешней и внутренней среды организации 2. Жизненные циклы организации по И. Адизесу	1	1		7	1,2,3,4,5	1.Изучение вопросов содержания темы; 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя; 3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы и использование ресурсов интернет;	Проверка ответов на вопросы текущего контроля Решение бизнес-кейса
6	Тема 6. Организационное проектирование 1.Анализ и формирование организационных структур управления 1.1. Значение и задачи организационного проектирования 1.2 Основные методологические принципы формирования	1	2		6	1,2,3,4,5	1.Изучение вопросов содержания темы; 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя; 3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы,	Проверка ответов на вопросы текущего контроля

	<p>организационных структур</p> <p>1.3. Оценка эффективности организационных проектов и корректировка организационных структур</p> <p>2. Реорганизация и эффективность организационных изменений</p> <p>2.1 Этапы и методы реорганизаций</p> <p>2.2 Государственная поддержка предприятий</p> <p>2.3 Эффективность организационных изменений</p>						<p>включая информационные образовательные ресурсы и использование ресурсов интернет;</p>	
7	<p>Тема 7. Организационная культура</p> <p>1. Понятие, источники и функции организационной культуры</p> <p>2. Типы организационной культуры</p> <p>3. Организационные субкультуры</p> <p>4. Подходы к управлению организационной культурой.</p> <p>5. Национальная культура и особенности поведения людей в международных организациях</p>	1	1		7,5	1,2,3,4,5	<p>1.Изучение вопросов содержания темы;</p> <p>2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя;</p> <p>3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы и использование ресурсов интернет;</p>	<p>Проверка ответов на вопросы текущего контроля</p>
8	<p>Тема 8. Основы организационного поведения</p> <p>1.Понятие и методы исследования организационного поведения;</p> <p>2.История становления и направления развития организационного поведения</p>	1	1		7	1,2,3,4,5	<p>1.Изучение вопросов содержания темы;</p> <p>2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя;</p> <p>3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы и использование ресурсов интернет;</p>	<p>Проверка ответов на вопросы текущего контроля</p>
9	<p>Тема 9. Поведение индивида</p> <p>1. Основа понимания поведения людей в организации</p>	1	2		6	1,2,3,4,5	<p>1.Изучение вопросов содержания темы;</p> <p>2.Конспектирование основной и</p>	<p>Проверка ответов на вопросы текущего контроля</p>

	<p>2. Сущность свойства и процесс восприятия</p> <p>2.1 Законы и эффекты восприятия</p> <p>2.2 Понятие атрибуции, ее виды и эффекты</p> <p>2.3 Формирование впечатлений и управление впечатлениями</p>						<p>дополнительной литературы по указанию преподавателя;</p> <p>3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы и использование ресурсов интернет;</p>	
10	<p>Тема 10. Личность в организации: психологические характеристики и ценности.</p> <p>1.1 Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения</p> <p>1.2 Теории поведения личности, процесс формирования и развития личности</p> <p>1.3 Личность и работа: характеристики и особенности личности, личностные ценности, установки, удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу и приверженность организации</p>	1	2		6	1,2,3,4,5	1, 12, 14, 23, 26	Проверка ответов на вопросы текущего контроля
11	<p>Тема 11. Поведение групп в организации, лидерство, конфликты</p> <p>1.1 Формирование группового поведения в организации</p> <p>1.2 Лидерство и власть</p> <p>1.3 Конфликты: понятие, роль, характеристики, основные этапы развития конфликта, причины и стратегии поведения в конфликте</p>	1	1		8	1,2,3,4,5		
12	<p>Тема 12. Коммуникации в организации</p> <p>1.1 Процесс коммуникаций в организации</p> <p>1.2 Межличностные коммуникации и барьеры</p>	1	1		7,5	1,2,3,4,5	1, 2,20, 23	Проверка ответов на вопросы текущего контроля Тестирование Самостоятельная работа для допуска к

	1.3 Организационные коммуникации. Коммуникационные сети.								зачету
	1.4 Управление коммуникациями в организации.								
	Всего часов:	12	18		77,8				

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код и формулировка компетенции: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Зачтено	Не зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: - особенности имиджа и репутация личности, группы, организации и технологий управления ими в деловой среде; - коммуникативные стили взаимодействия с персоналом, организацией и технологии их ситуационного использования; - кросскультурные особенности организационного поведения; - особенности взаимодействия и управления персоналом в условиях стратегических альянсов;	Знает на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне - особенности имиджа и репутация личности, группы, организации и технологий управления ими в деловой среде; - коммуникативные стили взаимодействия с персоналом, организацией и технологии их ситуационного использования; - кросскультурные особенности организационного поведения; - особенности взаимодействия и управления персоналом в условиях стратегических альянсов;	Не знает на удовлетворительном уровне - особенности имиджа и репутация личности, группы, организации и технологий управления ими в деловой среде; - коммуникативные стили взаимодействия с персоналом, организацией и технологии их ситуационного использования; - кросскультурные особенности организационного поведения; - особенности взаимодействия и управления персоналом в условиях стратегических альянсов;
Второй этап (уровень)	Уметь: - управлять коммуникативными барьерами во взаимодействии с личностью, группами, организацией; - управлять слухами как видом коммуникации и технологиями управления персоналом на их основе; - управлять поведением персонала в условиях турбулентной среды.	В целом успешное или хорошо сформулированное умение управлять коммуникативными барьерами во взаимодействии с личностью, группами, организацией; управлять слухами как видом коммуникации и технологиями управления персоналом на их основе; управлять поведением персонала в условиях турбулентной среды.	Отсутствие умений управлять коммуникативными барьерами во взаимодействии с личностью, группами, организацией; управлять слухами как видом коммуникации и технологиями управления персоналом на их основе; управлять поведением персонала в условиях турбулентной среды.

Третий этап (уровень)	Владеть: - коммуникативной культурой менеджера поликультурной организации; - технологиями организационного поведения в условиях глобализации; - технологиями управления поликультурными организациями;	В целом успешное или достаточно успешное владение навыками коммуникативной культуры менеджера поликультурной организации; технологиями организационного поведения в условиях глобализации; технологиями управления поликультурными организациями;	Отсутствие владения или фрагментарное владение навыками коммуникативной культуры менеджера поликультурной организации; технологиями организационного поведения в условиях глобализации; технологиями управления поликультурными организациями
-----------------------	---	---	---

Код и формулировка компетенции: способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Зачтено	Не зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: - типы карьеры, их характеристики, границы прикладной применимости; модели формирования проектных групп; модели управления группами, командами, коллективами; сети альянсов и особенности управления ими.	Знает на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне типы карьеры, их характеристики, границы прикладной применимости; модели формирования проектных групп; модели управления группами, командами, коллективами; сети альянсов и особенности управления ими.	Не знает на удовлетворительном уровне типы карьеры, их характеристики, границы прикладной применимости; модели формирования проектных групп; модели управления группами, командами, коллективами; сети альянсов и особенности управления ими.
Второй этап (уровень)	Уметь: - использовать технологии системного анализа деятельности организации и управления на основе результатов; агрегировать совокупность признаков сложных систем в содержательные модули; основные характеристики индивидуальности и технологии управленческого воздействия на неё; использовать в практической деятельности технологии внутригрупповыми и межгрупповыми процессами.	Умеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне использовать технологии системного анализа деятельности организации и управления на основе результатов; агрегировать совокупность признаков сложных систем в содержательные модули; основные характеристики индивидуальности и технологии управленческого воздействия на неё; использовать в практической деятельности технологии внутригрупповыми и межгрупповыми процессами.	Не умеет на удовлетворительном уровне использовать технологии системного анализа деятельности организации и управления на основе результатов; агрегировать совокупность признаков сложных систем в содержательные модули; основные характеристики индивидуальности и технологии управленческого воздействия на неё; использовать в практической деятельности технологии внутригрупповыми и межгрупповыми процессами.
Третий этап (уровень)	Владеть: - технологиями управления проектными группами; технологиями оптимизации	Владеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне технологиями	Не владеет на удовлетворительном уровне технологиями управления проектными

	совместной деятельности проектных групп; методами оценки эффективности совместной деятельности групп, команд, организаций; технологиями управления научающимися организациями; навыками применения корпоративной стратегии для реализации принципов экологического и товарного риск-менеджмента.	управления проектными группами; технологиями оптимизации совместной деятельности проектных групп; методами оценки эффективности совместной деятельности групп, команд, организаций; технологиями управления научающимися организациями.	группами; технологиями оптимизации совместной деятельности проектных групп; методами оценки эффективности совместной деятельности групп, команд, организаций; технологиями управления научающимися организациями.
--	--	---	---

Код и формулировка компетенции: способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2).

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Зачтено	Не зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: - технологии разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений в организации; методы реализации инноваций и нейтрализации синдрома сопротивления инновациям; методологию разработки проектов организационных изменений обеспечения их реализации.	Знает на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне технологии разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений в организации; методы реализации инноваций и нейтрализации синдрома сопротивления инновациям; методологию разработки проектов организационных изменений обеспечения их реализации.	Не знает на удовлетворительном уровне технологии разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений в организации; методы реализации инноваций и нейтрализации синдрома сопротивления инновациям; методологию разработки проектов организационных изменений обеспечения их реализации.
Второй этап (уровень)	Уметь: - проводить исследование влияния факторов внешней и внутренней среды на организационную эффективность; использовать методологию бенчмаркинга для управления конкурентоспособностью организации; использовать эвристические методы генерирования инновационных идей по управлению изменениями в организации.	Умеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне проводить исследование влияния факторов внешней и внутренней среды на организационную эффективность; использовать методологию бенчмаркинга для управления конкурентоспособностью организации; использовать эвристические методы генерирования инновационных идей по управлению изменениями в организации.	Не умеет на удовлетворительном уровне Проводить исследование влияния факторов внешней и внутренней среды на организационную эффективность; использовать методологию бенчмаркинга для управления конкурентоспособностью организации; использовать эвристические методы генерирования инновационных идей по управлению изменениями в организации.
Третий этап (уровень)	Владеть: - методами формирования функциональных команд для реализации инноваций и управления их деятельностью; -технологиями управления	Владеет на удовлетворительном, хорошем или отличном уровне методами формирования функциональных команд для	Не владеет на удовлетворительном уровне методами формирования функциональных команд для реализации инноваций

	деструктивными и конструктивными конфликтами в организации; методами исследования и эффективной реализации софт-факторов в оптимизации деятельности организации; методами формирования ключевых компетенций организации.	реализации инноваций и управления их деятельностью; технологиями управления деструктивными и конструктивными конфликтами в организации; методами исследования и эффективной реализации софт-факторов в оптимизации деятельности организации; методами формирования ключевых компетенций организации.	и управления их деятельностью; - технологиями управления деструктивными и конструктивными конфликтами в организации; методами исследования и эффективной реализации софт-факторов в оптимизации деятельности организации; методами формирования ключевых компетенций организации.
--	--	--	---

Показатели сформированности компетенции:

Критерии оценки по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»:

Оценка «зачтено» выставляется: при свободном, хорошем, удовлетворительном оперировании основным терминологическим аппаратом дисциплины (допуская некоторые ошибки в ответе), при посредственном знании разделов и тем дисциплины, при хорошем и слабом знании учебной литературы по дисциплине.

Оценка «незачтено» выставляется: при отсутствии умения оперирования терминологическим аппаратом дисциплины, при отсутствии знаний по разделам и темам дисциплины, при отсутствии знаний учебной литературы по дисциплине.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	1.Знать: особенности имиджа и репутация личности, группы, организации и технологий управления ими в деловой среде; коммуникативные стили взаимодействия с персоналом, организацией и технологии их ситуационного использования; кросскультурные особенности организационного поведения; особенности взаимодействия и управления персоналом в условиях стратегических альянсов;	ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Вопросы текущего контроля; вопросы к зачету
	2. Знать: типы карьеры, их характеристики, границы прикладной применимости; модели формирования проектных групп; модели управления группами, командами, коллективами; сети альянсов и особенности управления ими.	ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Вопросы текущего контроля; вопросы к зачету
	3.Знать: технологии разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений в организации; методы реализации инноваций и нейтрализации синдрома сопротивления инновациям; методологию разработки проектов организационных изменений обеспечения их реализации.	ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2).	Вопросы текущего контроля; вопросы к зачету
2-й этап Умения	1.Уметь:управлять коммуникативными барьерами во взаимодействии с личностью, группами, организацией; управлять слухами как видом коммуникации и технологиями управления персоналом на их основе;управлять поведением	ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно	Вопросы текущего контроля; тест, кейсы, вопросы к

	персонала в условиях турбулентной среды.	воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	зачету
	2. Уметь: использовать технологии системного анализа деятельности организации и управления на основе результатов; агрегировать совокупность признаков сложных систем в содержательные модули; основные характеристики индивидуальности и технологии управленческого воздействия на неё; использовать в практической деятельности технологии внутригрупповыми и межгрупповыми процессами.	ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Вопросы текущего контроля; тест, кейсы, вопросы к зачету
	3. Уметь: проводить исследование влияния факторов внешней и внутренней среды на организационную эффективность; использовать методологию бенчмаркинга для управления конкурентоспособностью организации; использовать эвристические методы генерирования инновационных идей по управлению изменениями в организации.	ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2).	Вопросы текущего контроля; тест, кейсы, вопросы к зачету
3-й этап Владения (навыки / опыт деятельности)	1. Владеть: коммуникативной культурой менеджера поликультурной организации; технологиями организационного поведения в условиях глобализации; технологиями управления поликультурными организациями;	ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Вопросы текущего контроля; тест, кейсы, задание для самостоятельного выполнения вопросы к зачету
	2. Владеть: технологиями управления проектными группами; технологиями оптимизации совместной деятельности проектных групп; методами оценки эффективности совместной деятельности групп, команд, организаций; технологиями управления обучающимися организациями; навыками применения корпоративной стратегии для реализации принципов экологического и товарного риск-менеджмента.	ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Вопросы текущего контроля; тест, кейсы, задание для самостоятельного выполнения вопросы к зачету
	3. Владеть: методами формирования функциональных команд для реализации инноваций и управления их деятельностью; - технологиями управления деструктивными и конструктивными конфликтами в организации; методами исследования и эффективной реализации софт-факторов в оптимизации деятельности организации; методами формирования ключевых компетенций организации.	ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2).	Вопросы текущего контроля, задание для самостоятельного выполнения, вопросы к зачету

Вопросы для подготовки к зачету по модулю «Теория организации»

1. Цели и задачи теории организации. Объект и предмет исследования.
2. Известные научные школы и направления в теории организации и их сравнительный анализ.
3. Основные подходы к определению понятия организации.
4. Условия возникновения и развития организации.
5. Различные подходы к формированию типологии организаций.
6. Характеристика организационно-правовых норм организаций.
7. Структурный подход. Формальные и неформальные организации.
8. Вертикальное и горизонтальное разделение труда.
9. Охват контролем.
10. Централизация и децентрализация.
11. Функциональная структура.
12. Дивизиональная структура.
13. Матричная структура.
14. Проектная структура.
15. Бюрократические системы.
16. Внутренняя и внешняя среда организации.
17. Жизненный цикл организации.
18. Организационное проектирование: основные методологические принципы.
19. Оценка эффективности организационных структур.
20. Причины, требующие корректировку структуры.
21. Этапы реорганизации.
22. Понятие организационной культуры. Естественная и искусственная культура.
23. Образцы организационной культуры. Их формирование, естественный отбор, закрепление, накопление, трансляция.
24. Перспективные направления развития организаций
25. Основные свойства организаций будущего.
26. Сетевые организации
27. Виртуальные корпорации.
28. Многомерные организации.
29. Круговые корпорации.
30. Интеллектуальные организации.
31. Обучающиеся организации.

Вопросы к зачёту по модулю «Организационное поведение».

1. Понятие и методы исследования организационного поведения
2. Сравнение управленческих парадигм 20 и 21 века.
3. История становления и направления развития организационного поведения.
4. Структура индивидуального поведения.
5. Сущность, свойства восприятия
6. Процесс восприятия и факторы, влияющие на восприятие. Законы и эффекты восприятия.
7. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты.
8. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
9. Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения.
10. Теории поведения личности

11. Процесс формирования и развития личности.
12. Личность и работа: демографические различия, компетентность и психологические особенности.
13. Психологические особенности людей в работе: самооценка, локус контроля, авторитаризм, макиавеллизм, ориентация на достижения
14. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей.
15. Установки. Функции установок. Изменение установок.
16. Удовлетворенность трудом. Вовлеченность в работу и приверженность организации.
17. Формирование группового поведения в организации: понятие группы, классификация.
18. Общие характеристики групп и факторы влияющие на создание групп.
19. Стадии развития групп, функции, роли и нормы в группах.
20. Влияние и подчинение в группе
21. Сплоченность группы. Сотрудничество и конкуренция в группах.
22. Сущность понятия лидерства и основные подходы к его изучению.
23. Лидерство и власть. Типы власти. Тактические способы власти.
24. Понятие конфликта и его роль в организации
25. Виды конфликтов и этапы развития конфликтов.
26. Причины развития конфликтов. Стратегии поведения в конфликте.
27. Коммуникационный процесс. Межличностные формы коммуникаций.
28. Барьеры коммуникаций.
29. Организационные коммуникации. Неформальные коммуникации.
30. Виды коммуникационных сетей.
31. Коммуникативная культура.

Критерии оценки (в баллах)

- 0 баллов выставляется студенту, если студент отказывается от ответа, не знает материал;
- 1 балл выставляется студенту, если ответ студента неполный, демонстрирующий поверхностное знание и понимание материала;
- 2 балла выставляется студенту, если ответ студента полный, развернутый с некоторыми несущественными погрешностями;
- 3 балла выставляется студенту, если ответ студента полный, развернутый, показана совокупность глубоких, осмысленных системных знаний объекта и предмета изучения.

Вопросы и задания для текущего контроля

1. Теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин. Соотношение теории организаций и теории управления.
2. Связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой
3. Основные подходы к определению понятия организации.
4. Организация как процесс упорядочения поведения активных социальных объектов
5. Организация как социальная система. Специфические черты организации как социальной системы.
6. Различные трактовки организации как социальной системы: модели организации как искусственной и естественной системы, признаки каждой модели.
7. Условия возникновения и развития организации.
8. Различные подходы к формированию типологии организаций
9. Различные подходы к определению организационной структуры. Принципы

- формирования и параметры измерения организационной структуры.
10. Разделение труда: горизонтальная и вертикальная дифференциация. Проблема границ контроля. Централизация и децентрализация.
 11. Формализация. Формальные и неформальные организационные структуры.
 12. Основные типы организационных структур. Линейно- функциональные структуры. Дивизиональные структуры. Проектные и матричные структуры.
 13. Контекстуальный подход: ситуационные переменные.
 14. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция «управления по целям» П.Друкера.
 15. Стратегия организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция А.Чендлера
 16. Технология как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция Вудворт. Концепция Томпсона.
 17. Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Исследования Астонской группы.
 18. Тип персонала как фактор, влияющий на выбор структуры. Работы представителей классической школы и школы человеческих отношений, определяющие взаимосвязь типа персонала и структуры организации.
 19. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.
 20. Проектный подход: организационный дизайн. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга и ее значение для развития теории организаций.
 21. Организационная власть как системообразующая категория организационного поведения.
 22. Социокультурный образ организации и имиджевое поведение работников.
 23. Поведенческие ресурсы управления организацией.
 24. Сотрудничество как главная характеристика организационного поведения.
 25. Мотивационные предпочтения и виды организационного поведения.
 26. Личность в системе организационных связей и взаимодействий: взгляды отечественных ученых.
 27. Личность и организация: гармония и конфликт интересов.
 28. Влияние индивидуальных различий и стилей деятельности на организационное поведение.
 29. Норма и патология в организационном поведении.
 30. Организационная коммуникация и эффективность функционирования организации.
 31. Проблемы межличностного восприятия и понимания работников в организации.
 32. Современные методы стимулирования деятельности работников.
 33. Партисипативность как фактор повышения производительности труда.
 34. Пути изменения организационного поведения.
 35. Природа групп в организации, их классификации и стадии развития.
 36. Эффект “социальной фасилитации” и его практическое значение.
 37. Межгрупповое взаимодействие в организации.
 38. Формирование профессиональной идентичности работника.
 39. Лидерства и руководство как пути реализации организационной власти.
 40. Структурные (лидерских качеств) теории лидерства.
 41. Поведенческий подход к лидерству.
 42. Ситуационный подход к лидерству.
 43. Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.

44. Должностное самоопределение работников.

Критерии оценки (в баллах)

- 0 баллов выставляется студенту, если студент отказывается от ответа, не знает материал;
- 1 балл выставляется студенту, если ответ студента неполный, демонстрирующий поверхностное знание и понимание материала;
- 2 балла выставляется студенту, если ответ студента полный, развернутый с некоторыми несущественными погрешностями;
- 3 балла выставляется студенту, если ответ студента полный, развернутый, показана совокупность глубоких, осмысленных системных знаний объекта и предмета изучения.

Кейс «Собственное дело»

Почти 15 лет Анастасия работала на крупном предприятии, одном из лучших предприятий оборонной отрасли, но в связи с трудностями переходного периода была уволена. Анастасии пришлось искать себе другую работу. Она случайно натолкнулась на объявление в газете о возможности подстричь газоны в частных хозяйствах. Вскоре Анастасия уже подстригала газоны в нескольких хозяйствах и дела у нее шли хорошо.

Однажды она окончательно решила основать собственное дело — заняться уходом за газонами и лужайками. Она испытывала облегчение от мысли, что больше не придется нервничать в поисках работы, и радовалась, что станет сама себе хозяйкой и начальником. Правда, ее немного пугала полная самостоятельность, тем не менее, Анастасия хотела добиться успеха. Поначалу дело шло медленно, но постепенно все больше людей узнавали об Анастасии и просили заняться их хозяйствами. Некоторые просто были рады переложить на нее всю работу, другие «переметнулись» к ней от профессиональных фирм по уходу за садом. Уже к концу первого года самостоятельной работы Анастасия знала: этим способом она сможет зарабатывать себе на жизнь. Она стала заниматься и другой работой: прополкой и подкормкой газонов и садов, а также стрижкой кустарника. Дело пошло настолько хорошо, что Анастасия наняла двух помощников. Через некоторое время ей удалось расширить дело так, что каждый из нанятых работников стал специализироваться на определенной группе клиентов, привлекая при необходимости в помощь своих родственников (в основном пенсионеров). Но, при этом, несколько ухудшилось качество работы и часть клиентов снова вернулась к профессиональным фирмам.

Вопросы для обсуждения ситуации

1. Охарактеризуйте этапы жизненного цикла, которые прошло дело Анастасии.
2. Учла ли Анастасия сложности периода роста?
3. На какой стадии жизненного цикла в данный момент находится организация Анастасии? Как преодолеть кризис этого периода? Может ли помочь составление рабочего графика в повышении и гарантии .

Описание методики оценивания:

- 0 баллов выставляется студенту, если он отказывается от ответа; дает неверный ответ
- 1 балл выставляется студенту, если ответ по задаче студента неполный, демонстрирующий поверхностное знание и понимание материала;
- 2 балла выставляется студенту, если ответ по задаче полный, развернутый с некоторыми несущественными погрешностями;
- 3 балла выставляется студенту, если ответ по задаче полный, развернутый, показана совокупность глубоких, осмысленных системных знаний.

Задание «Расчет управленческой нагрузки руководителя и эффективности организационной структуры организации»

(на примере выбранной студентом организации)

1. Дать краткое описание организации, ее вид деятельности, описать организационную структуру предприятия.
2. Изучить и описать структуру выбранного отдела (для анализа работы выбранного руководителя, с количеством подчиненных от 5), виды выполняемых работ, положение в организации, взаимодействие с другими отделами организации; его цели и задачи.
3. Изучить и описать должностные обязанности руководителя отдела и его подчиненных.
4. Рассчитать степень управленческой нагрузки руководителя по шкале «Локхид».
5. Сравнить рекомендуемый и фактический диапазон управления руководителя, на основе которого сделать рекомендации по оптимизации деятельности руководителя и сотрудников отдела.
6. Рассчитать следующие показатели эффективности организационной структуры организации за последние 3 года и сделать выводы:
 - увеличение объема выпускаемой продукции, прибыли, снижение себестоимости продукции и услуг;
 - количество произведенной организацией конечной продукции на одного работника, занятого в аппарате управления;
 - удельный вес затрат на содержание аппарата управления в стоимости реализованной продукции; удельный вес управленческих работников в численности ППП.

Критерии оценивания самостоятельных работ:

Критерии оценивания самостоятельных работ	Оценка
Задание выполнено полностью: цель выполнения самостоятельной работы успешно достигнута; основные понятия определены; работа выполнена в полном объеме.	5
Задание выполнено: цель выполнения самостоятельной работы достигнута; однако работа выполнена не в полном объеме.	4
Задание выполнено частично: цель выполнения самостоятельной работы не полностью достигнута, решены лишь отдельные задачи	3
Задание не выполнено, цель выполнения самостоятельной работы не достигнута.	2

ТЕСТ по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

Вопрос 1. Основоположником школы научного управления является:

- a. Г. Гантт;
- b. Х. Эмерсон;
- c. Ф. Тейлор;
- d. Ф. Гилбретт.

Вопрос 2. Согласно бюрократической теории организации М. Вебера, каждое официальное лицо в организации должно вести дела:

- a. персонифицированно;
- b. безлично и формально;
- c. творчески;
- d. инициативно.

Вопрос 3. В тектологии А.А. Богданова регулирующий механизм в организации представляет собой:

- a. механизм субординации;
- b. подбор сочетания элементов;
- c. отношения координации;
- d. все варианты верны.

Вопрос 4. В теории административного поведения Г. Саймона цепочки «средства-цели» включают следующие действия:

- a. выбор общей цели и нахождение оптимальных средств из существующих альтернатив ее достижения;
- b. поощрение индивидуальной свободы и инициативы;
- c. предоставление исполнителям необходимых ресурсов;
- d. усиление мотивации исполнителей.

Вопрос 5. В теории организационного потенциала И. Ансоффа главная задача руководства фирмы – это:

- a. решение тактических проблем в условиях стабильной внешней среды;
- b. решение стратегических проблем при стабильной внешней среде;
- c. решение тактических проблем в условиях изменяющейся внешней среды;
- d. решение стратегических проблем при изменяющейся внешней среде.

Вопрос 6. Руководителей с подчиненными связывают полномочия:

- a. функциональные;
- b. аппаратные;
- c. линейные;
- d. делегированные.

Вопрос 7. Матричная структура управления:

- a. структура управления проектами, основанная на выделении самостоятельного юридического лица;
- b. структура управления проектами, основанная на обособлении проектной группы от начала до конца проекта;
- c. структура управления проектами, основанная на обособлении проектной группы и привлечении необходимых специалистов на временной основе;
- d. верный вариант отсутствует.

Вопрос 8. Организационная система – это:

- a. сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции;
- b. единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности;
- c. коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием;
- d. система, состоящая из субъектов и объектов управления и функционирующая на основе субординации.

Вопрос 9. Хозяйственные организации – это:

- a. группы людей, объединившихся между собой на основе взаимной симпатии и привязанности;
- b. союзы, партии, группы, сформированные по интересам;
- c. семья, неформальные группы;

- d. организации, специализирующиеся на производстве товаров, работ, услуг или информации.

Вопрос 10. Ассоциативные организации – это:

- a. потребительские кооперативы;
- b. производственные комбинаты, тресты, концерны;
- c. религиозные организации;
- d. семья, неформальные группы.

Вопрос 11. Формальные организации – это:

- a. зарегистрированные в установленном порядке организации;
- b. организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли;
- c. группа людей внутри организации, объединенная общими интересами и стремящихся к достижению единой цели;
- d. группа людей внутри организации, объединенных личными симпатиями и привязанностью.

Вопрос 12. Управление организацией – это:

- a. выдача четких распоряжений и приказов непосредственным исполнителям задания;
- b. обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общей цели;
- c. неукоснительное выполнение исполнителями приказов и распоряжений вышестоящих начальников;
- d. верный вариант отсутствует.

Вопрос 13. Стадии ранней зрелости организации свойственны:

- a. координация стабильность, контроль;
- b. экспансия, дифференциация, диверсификация;
- c. замедление темпов роста;
- d. управление деятельным и профессионально подготовленным руководителем.

Вопрос 14. Структуры организаций отличаются друг от друга:

- a. сложностью, соотношением централизации и децентрализации, степенью формализации;
- b. размерами, сложностью, формализацией;
- c. соотношением централизации и децентрализации, количеством элементов, сложностью;
- d. размерами, соотношением централизации и децентрализации, количеством элементов.

Вопрос 15. Общественные организации:

- a. построены на основе личных симпатий, общих интересов;
- b. представляют собой союзы индивидуальных участников, объединенных социально значимой целью;
- c. основаны на коммерческой идее с целью получения прибыли;
- d. верный вариант отсутствует.

Вопрос 16. Применительно к организациям действуют:

- a. законы материального мира;
- b. биологические законы;
- c. социальные законы;
- d. законы нравственности.

Вопрос 17. В закрытых социальных системах:

- a. возможно увеличение количества энергии;
- b. количество энергии всегда остается постоянным;
- c. возможно уменьшение количества энергии;
- d. верный вариант отсутствует.

Вопрос 18. В сложившихся отраслях со стабильной технологией обычно применяется стратегия:

- a. сокращения;
- b. минимизации издержек;
- c. максимизации прибыли;
- d. ограниченного роста.

Вопрос 19. На первом этапе структурирования информации:

- a. производится обработка информации;
- b. определяется цель отбора информации;
- c. осуществляется сбор необходимой информации;
- d. обеспечивается хранение информации.

Вопрос 20. «Для любой организации существует такой набор элементов, при котором потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов, либо существенно меньше» – это формулировка закона:

- a. развития;
- b. единства анализа и синтеза;
- c. синергии;
- d. информированности-упорядоченности.

Вопрос 21. «Каждая материальная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении этапов жизненного цикла» – это формулировка закона:

- a. информированности-упорядоченности;
- b. относительных сопротивлений;
- c. развития;
- d. синергии.

Вопрос 22. Синергетические отношения и связи не включают:

- a. концентрацию;
- b. специализацию;
- c. последовательность;
- d. комплексность.

Вопрос 23. «Возникновение, становление и развитие организации неизбежно сменяется стагнацией, распадом и ликвидацией, составляющими ее жизненный цикл» – это формулировка закона:

- a. самосохранения;
- b. развития;
- c. синергии;
- d. онтогенеза.

Вопрос 24. Закон информированности-упорядоченности:

- a. в условиях глобального информационного пространства выживают только очень крупные организации;
- b. наибольшими возможностями устойчивого поступательного развития обладает организация, обеспеченная полной, достоверной, структурированной информацией;
- c. в конкурентной борьбе побеждает организация, обладающая максимальными денежными средствами, которые она может тратить на рекламу и создание положительного имиджа;
- d. успешная организация завоевывает максимальную долю рынка, опираясь на инновации, в том числе информационные.

Вопрос 25. Анализ – это:

- a. выявление главного фактора, влияющего на устойчивое функционирование рассматриваемой системы;
- b. представление сложного объекта в виде простых составляющих и определение связей между ними;
- c. соединение простых составляющих объекта в единое целое по известным правилам;
- d. восхождение от абстрактного к конкретному.

Вопрос 26. Синтез – это:

- a. выявление главного фактора, влияющего на устойчивое функционирование рассматриваемой системы;
- b. представление сложного объекта в виде простых составляющих и определение связей между ними;
- c. соединение составляющих объекта в единое целое по определенным правилам;
- d. восхождение от абстрактного к конкретному.

Вопрос 27. Элементы производственно-хозяйственной системы (ПХС) материально-технической природы – это:

- a. люди;
- b. средства труда;
- c. профессиональная подготовка кадров;
- d. организационная культура.

Вопрос 28. Элементы ПХС социальной природы – это:

- a. предметы труда;
- b. орудия труда;
- c. нормы и «технологии» отношений между работниками;
- d. организационно-техническая информация.

Вопрос 29. Открытая ПХС характеризуется:

- a. активным взаимодействием с внешней средой;
- b. большим количеством элементов и связей между ними;
- c. самостоятельностью в определении функционирования и путей развития;
- d. способностью приспосабливаться к условиям внешней среды.

Вопрос 30. Производственная структура ПХС включает в себя:

- a. управление, комитет, отдел, бюро;
- b. цех, комитет, отдел, участок;
- c. цех, отдел, участок, бригаду;
- d. цех, участок, бригаду, звено.

Вопрос 31. Связи (отношения) организационной структуры управления ПХС не включают в себя:

- a. социальные связи;
- b. дружеские связи;
- c. кооперационные связи;
- d. экономические связи.

Вопрос 32. В схеме «колесо»:

- a. реализуются только линейные связи;
- b. действуют только функциональные связи;
- c. воплощаются функциональные связи между исполнителями и линейные связи между руководителями и исполнителями;
- d. присутствуют линейные связи между исполнителями и функциональные связи руководителей с исполнителями.

Вопрос 33. Функциональная организация управления:

- a. предполагает горизонтальное деление на специализированные блоки;
- b. имеет в основе самостоятельные продуктовые подразделения;
- c. неизбежно приводит к дублированию функций управления;
- d. предполагает наличие «властной вертикали».

Вопрос 34. В матричной организационной структуре:

- a. создается автономная проектная структура;
- b. проектная структура накладывается на функциональную;
- c. материальными и функциональными ресурсами распоряжается руководитель функционального отдела;
- d. создаются самостоятельные продуктовые отделения.

Вопрос 35. Цепная связь может быть:

- a. однородной;
- b. симметричной;
- c. неоднородной (асимметричной);
- d. все варианты верны.

Вопрос 36. Внутренние противоречия системы могут стать причиной ее:

- a. конъюнкции;
- b. слияния;
- c. соединения;
- d. дизъюнкции.

Вопрос 37. Соединение двух и более неоднородных систем называется:

- a. полимеризацией;
- b. олигомеризацией;
- c. гибридизацией;
- d. мономеризацией.

Вопрос 38. Понятия «организация» и «самоорганизация»:

- a. противоположны друг другу;
- b. абсолютно идентичны;
- c. частично совпадают;
- d. взаимно дополняют друг друга.

Вопрос 39. К области неформальной культуры организации относятся:

- a. действующие правила и нормы;
- b. групповые отношения и нормы;
- c. показатели производственной эффективности;
- d. степень внешнего контроля.

Вопрос 40. Мелкие и средние организации, деятельность которых подчинена случаю и удаче, исповедуют организационную культуру типа:

- a. «оранжерея»;
- b. «отдельные колоски»;
- c. «крупная плантация»;
- d. «кочующая орхидея».

Шкала оценивания

0 баллов – 60% и менее правильных ответов,

10 баллов – 61-80% правильных ответов,

15 баллов – 81-90% правильных ответов,

20 баллов – 91-100% правильных ответов.

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (10 тестовых вопросов, контрольное время 7 мин, 9-10 правильных ответов – «отлично», 7-8 – «хорошо», 5-6 – «удовлетворительно», до 4 – «неудовлетворительно»).

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Бардасова, Э.В. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Э.В. Бардасова, Е.А. Сергеева ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». - Казань : Издательство КНИТУ, 2013. - 104 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-1427-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258721> (04.07.2019).
2. Петрова Е.М., Чередниченко О.А. Экономика организации (предприятия). Краткий курс: учебное пособие. М.: Дашков и Ко, 2013. – 184 с. [Электронный ресурс] - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233094>
3. Экономика предприятия: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / под ред. проф. В.Я. Горфинкеля. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 663 с. [Электронный ресурс] - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118958>
4. Мильнер Б.З Теория организации: Учебник. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: ИН-ФРА-М, 2013. – 848 с.
5. Ружанская Л.С., Яшин А.А., Солдатова Ю.В. Теория организации: учебное пособие. Под общей ред. Ружанской Л.С. – Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2015. – 200 с.
6. Голов, Р.С. Теория организации. Организация производства: Интегрированное учебное пособие / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков; Под ред. А.П. Агарков. - М.: Дашков и К, 2013. - 272 с.

Дополнительная литература

7. Семенов, А.К. Организационное поведение : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 272 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 266-268. - ISBN 978-5-394-02482-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826> (04.07.2019).
8. Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпораций. М., 2014
9. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989
10. Арджирис К. Организационное научение. – М.: ИНФРА-М, 2004.
11. Берталанфи Л. Фон. Общая теория систем: критический обзор// Исследование по общей теории систем., М., 1969.
12. Блейк Р, Моутон Д. Научные методы управления – Киев, 1990
13. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Т.1-2. – М., Экономика, 1989.
14. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент.: Учебник. – М, Высшая школа, 1994.
15. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Теория организации: учеб. пособие: – Пенза: Изд-во «Приволжский дом знаний», 2010. 160с.
16. Кунц Г., О`Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих решений. В 2-тт. – М.: Прогресс, 1981.

17. Лафта Дж.К. Теория организации: Учебное пособие. М. 2003.
18. Левченко Н.А. / Теория организации: Учеб. пособие / Юж.-Рос. гос. техн. ун-т.-Новочеркасск: ЮРГТУ, 2006.- 151 с.
19. Месарович М. и др. Теория иерархических многоуровневых систем. – М.: Мир, 1973.
20. Макаренко М.А. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие. – Спб.: СПбГУНиПТ, 2008.-163 с.
21. Минцберг Г. и др. Школы стратегий. – СПб: Питер, 2001
22. Морган Г. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития. – Пер. с англ. – М.: Вершина, 2006.
23. Управление изменениями / Е.А. Оркина. – Ростов н/Д: Феникс, 2014 – 190 с. (Высшее образование)

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Федеральная служба государственной статистики	www.gks.ru
2.	Административно-управленческий портал	www.aup.ru/books/i002.htm .
3.	Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»	www.ecsocman.edu.ru
4.	Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации	www.economy.gov.ru
5.	Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по РБ	www.bashstat.ru
6.	Министерство регионального развития Российской Федерации	www.minregion.ru
7.	«Российский журнал менеджмента»	www.rjm.ru
8.	Вестник Ассоциации менеджеров	www.vam.amr.ru
9.	Менеджмент в России и за рубежом	http://www.mevriz.ru
10.	Клуб менеджеров: профессиональное бизнес-сообщество топ-менеджеров и руководителей среднего звена	http://www.executive.ru
11.	Реинжиниринг бизнеса, бизнес-процессов, предприятий, организаций	http://www.reengine.ru
12.	Практика рыночных исследований	www.marketing.spb.ru

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1.	Теория организации и организационное поведение	<p>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: лаборатория «Социально-экономическое моделирование» № 107 (корпус «И») лаборатория «Анализ данных» № 108 (корпус «И»), аудитория № 110 (корпус «И»), аудитория № 111 (корпус «И»), аудитория № 114 (корпус «И»), аудитория № 122 (корпус «И»), аудитория № 204 (корпус «И»), аудитория № 207 (корпус «И»), аудитория № 208 (корпус «И»), аудитория № 209 (корпус «И»), аудитория № 210 (корпус «И»), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (корпус «И»), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (корпус «И»), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (корпус «И»), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория «Информационных технологий в экономике и управлении» №311а(гуманитарный корпус), лаборатория «Исследование процессов в экономике и управлении» №311в (гуманитарный корпус), аудитория № 312 (гуманитарный корпус).</p> <p>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория № 101 (гуманитарный корпус), аудитория № 102 (гуманитарный корпус), аудитория № 103 (гуманитарный корпус), аудитория № 104 (гуманитарный корпус), аудитория № 105 (гуманитарный корпус).</p>	<p>Лаборатория «Социально-экономическое моделирование» №107 Учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодомLumienMasterControl, проектор Casio, персональный компьютер ПЭВМ КЛАМАС в комплекте – 18 шт.</p> <p>Лаборатория «Анализ данных» №108 Учебная мебель, доска, персональный компьютер ПЭВМ КЛАМАС в комплекте – 17 шт.</p> <p>Аудитория № 114 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 110 Учебная мебель, доска, телевизор LED.</p> <p>Аудитория № 111 Учебная мебель, доска, телевизор LED.</p> <p>Аудитория № 122 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 204 Учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодомLumienMasterControl, проектор Casio.</p> <p>Аудитория № 207 Учебная мебель, доска, телевизор LED TCL.</p>	<p>1. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших учебных заведениях. Продажа по договору о сотрудничестве с высшими и средними образовательными учреждениями. Договор №263 от 07.12.2012 г.</p> <p>2. Statistica Advanced for Windows v.11 English / v.10 Russian Academic Однопольз. версии. Договор №263 от 07.12.2012 г.</p> <p>3. Statistica Automated Neural Networks for Windows v.11 English / v.10 Russian Academic Однопольз. версии. Договор №263 от 07.12.2012 г.</p> <p>3. Statistica Base for Windows v.11 English / v.10 Russian Academic Однопольз. версии. Договор №263 от 07.12.2012 г.</p> <p>4. ПК "Инэк-аналитик", 10 рабочих мест, учебная версия. Договор №263 от 07.12.2012 г.</p> <p>5. Программный комплекс «Компьютерная деловая игра «БИЗНЕС-КУРС: Корпорация Плюс. Версия 4». Коллективный вариант на 5 команд. Договор №263 от 07.12.2012 г.</p> <p>6. Программный комплекс Компьютерная деловая игра БИЗНЕС-КУРС: Максимум. Версия 1. Индивидуальный вариант в сетевой установке на 10 рабочих мест. №263 от 07.12.2012 г.</p> <p>7. ПраванапрограммыдляЭВМ Office</p>

		<p>(гуманитарный корпус), аудитория № 109 (гуманитарный корпус), лаборатория «Социально-экономическое моделирование» № 107 (корпус «И») лаборатория «Анализ данных» № 108 (корпус «И»), аудитория № 110 (корпус «И»), аудитория № 111 (корпус «И»), аудитория № 114 (корпус «И»), аудитория № 122 (корпус «И»), аудитория № 204 (корпус «И»), аудитория № 207 (корпус «И»), аудитория № 208 (корпус «И»), аудитория № 209 (корпус «И»), аудитория № 210 (корпус «И»), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (корпус «И»), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (корпус «И»), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (корпус «И»), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория «Информационных технологий в экономике и управлении» №311а(гуманитарный корпус), лаборатория «Исследование процессов в экономике и управлении» №311в (гуманитарный корпус), аудитория № 312 (гуманитарный корпус).</p> <p>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 101 (гуманитарный корпус), аудитория № 102 (гуманитарный корпус), аудитория № 103 (гуманитарный корпус), аудитория № 104 (гуманитарный корпус), аудитория № 105 (гуманитарный корпус), аудитория № 109 (гуманитарный корпус), лаборатория «Социально-экономическое моделирование» № 107 (корпус «И») лаборатория «Анализ данных» № 108 (корпус «И»), аудитория № 110 (корпус «И»), аудитория № 111 (корпус «И»), аудитория</p>	<p>Аудитория № 208 Учебная мебель, доска, телевизор LED TCL.</p> <p>Аудитория № 209 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 210 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 212 Учебная мебель, доска, проектор INFOCUS.</p> <p>Аудитория № 213 Учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодомLumienMasterControl, проектор Casio.</p> <p>Аудитория № 218 Учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор INFOCUS.</p> <p>Аудитория № 220 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 221 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 222 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 301 Учебная мебель, экран на штативе, проектор Aser.</p> <p>Аудитория № 302 Учебная мебель, персональный компьютер в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.</p> <p>Аудитория № 305 Учебная мебель, доска, проектор INFOCUS.</p> <p>Аудитория № 307 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 308 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 309</p>	<p>Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition</p> <p>8. ПраванапрограммыдляЭВМ Windows Professional 8.1 Russian Upqgrade OLP NL AcademicEdition</p> <p>Права на программы для ЭВМ Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition.</p> <p>Права на программы для ЭВМ Windows Professional 8.1 Russian Upqrade OLP NL Academic Edition.</p> <p>ProjectStandard 2019. Договор № 1200 от 03.12.2018 г. Лицензии бессрочные.</p> <p>КонсультантПлюс. Договор № 28826 от 09.01.2019 г. Лицензии бессрочные.</p> <p>Антиплагиат.ВУЗ. Договор № 81 от 27.04.2018 г. Срок действия лицензии до 04.05.2019</p>
--	--	--	--	--

		<p>№ 114 (корпус «И»), аудитория № 122 (корпус «И»), аудитория № 204 (корпус «И»), аудитория № 207 (корпус «И»), аудитория № 208 (корпус «И»), аудитория № 209 (корпус «И»), аудитория № 210 (корпус «И»), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (корпус «И»), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (корпус «И»), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (корпус «И»), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория «Информационных технологий в экономике и управлении» №311а(гуманитарный корпус), лаборатория «Исследование процессов в экономике и управлении» №311в (гуманитарный корпус), аудитория № 312 (гуманитарный корпус).</p> <p>4.помещения для самостоятельной работы: аудитория № 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</p>	<p>Учебная мебель, доска. Лаборатория «Информационных технологий в экономике и управлении» №311а Учебная мебель, доска, персональный компьютер LenovoThinkCentre – 16 шт. Лаборатория «Исследование процессов в экономике и управлении» №311в Учебная мебель, доска, персональный компьютер в комплекте № 1 iRUCorp 510 – 14 шт. Аудитория № 312 Учебная мебель, доска.</p>	
--	--	--	--	--