



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ИСТОРИИ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от «23» апреля 2020 г.
Зав. кафедрой  / Гатауллин Р.Ф.

Согласовано:
Председатель УМК института
 / Р.А. Гильмутдинова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Теория организации и организационное поведение государственных и муниципальных служащих

Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
Стратегическое государственное управление

Квалификация (степень)
магистр

Разработчики (составители)
к.ф.н., доцент



/И.Ш. Рысаев

Для приема: 2020 г.

Уфа 2020 г.

Составитель / составители: И. Ш. Рысаев

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры государственного управления протокол № 9 от «23» апреля 2020 г.

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

И.о.заведующий кафедрой / Р.Ф. Гатауллин

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры государственного управления протокол №12 от «07» июня 2018 г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

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

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

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

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	7
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	7
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	10
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	31
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	31
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	31
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	32
7. Приложение А. Содержание рабочей программы	35
8. Приложение Б. Планы практических занятий	41

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 (модулю):

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. принципов функционирования и правила управления профессиональным коллективом, понимать роль корпоративных норм и стандартов, современные технологии управления персоналом и организациями, особенности организационного поведения в полиэтнической среде	– готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. (ОПК-3)	
	2. методы и пути решения социально-этнических и межконфессиональных противоречий, методы развития толерантности государственных и муниципальных служащих	– готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. (ОПК-3)	
	3. теорию и практику организации, методы принятия организационно – управленческих решений, особенности и методы принятия организационных управленческих решений в кризисных ситуациях	– владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях. (ПК-2)	
	4. теоретические основы кооперации в междисциплинарных проектах с целью совершенствования работы в смежных областях	способность к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях (ПК-16)	
Умения	1. руководить	– готовность руководить	

	коллективом, учитывая социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей, использовать социальные технологии по профилактике экстремизма, руководить коллективом	коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. (ОПК-3)	
	2.принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях, разрабатывать проекты организационно – управленческих решений	– владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях. (ПК-2)	
	3.работать в проектных командах при реализации междисциплинарных проектов, реализовывать принципы кооперации в междисциплинарных научно-исследовательских проектах	– способность к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях (ПК-16)	
Владения (навыки / опыт деятельности)	1.этическими и правовыми нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, в процессе руководства коллективом, приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности	– готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-3)	
	2.технологиями управления в кризисных ситуациях, организационными способностями в принятия управленческих решений,	– владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях. (ПК-2)	
	3. способностью к	– способность к кооперации в рамках	

	кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях, технологиями организации и стратегических сессий для разработки государственных решений	междисциплинарных проектов, работе в смежных областях (ПК-16)	
--	--	---	--

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Целью освоения учебной дисциплины (модуля) является формирование базовых теоретических знаний в области теории организации и организационного поведения, необходимых для понимания современных тенденций развития организаций, а также овладение практическими умениями и навыками по управлению поведением как отдельного работника, так и организации, проведению организационных изменений.

Основными задачами изучения учебной дисциплины (модуля) «Теория организации и организационное поведение» являются:

- формирование представлений знаний в области теории организации и организационного поведения; определение основных закономерностей развития организаций и принципов организационного поведения;

- формирование навыков проведения организационных изменений, управления организационным поведением; освоение технологий организационной диагностики, организационного проектирования и развития.

Дисциплина «Теория организации и организация поведения государственных и муниципальных служащих» - одна из управленческих дисциплин, составляющих основу высшего управленческого образования. Она относится к вариативной части и имеет тесную связь с другими дисциплинами базовой и вариативной частей, научно-исследовательской работой и практиками по получению первичных профессиональных умений, навыков и опыта профессиональной деятельности .

Дисциплина изучается на 3 курсе.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, сформированных в результате освоения студентами предшествующих дисциплин образовательной программы по направлению подготовки 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление» профиля подготовки «Кадровый аудит»: «Система государственного и муниципального управления», «Правовое обеспечение государственного и муниципального управления», «Организация государственной и муниципальной службы» и «Основы социального управления».

Освоение дисциплины «Теория организации и организация поведения государственных и муниципальных служащих» служит основой для изучения таких дисциплин, как «Этика и культура государственных и муниципальных служащих», «Профессиональные навыки руководителей органов власти» , «Руководитель высшего звена». Полученные знания, навыки и умения используются при прохождении производственных практик и в ходе выполнения выпускной квалификационной работы.

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

Содержание рабочей программы представлено в Приложении А.

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

ПК-2: владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень) Пороговый	Знать: теорию и практику организации, методы принятия организационных управленческих решений, особенности и методы принятия организационных управленческих решений в кризисных ситуациях	<i>Не знает</i> теорию и практику организации, методы принятия организационно – управленческих решений, особенности и методы принятия организационных управленческих решений в кризисных ситуациях	<i>Знает в полном объеме</i> теорию и практику организации, методы принятия организационно – управленческих решений, особенности и методы принятия организационных управленческих решений в кризисных ситуациях
Второй этап (уровень) Базовый	Уметь: принимать организационные управленческие решения, в том числе и в	<i>Не способен</i> применять организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях, разрабатывать проекты организационно – управленческих решений	<i>Умеет</i> в принимать все необходимые организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях, разрабатывать проекты организационно–управленческих решений

	кризисных ситуациях, разрабатывать проекты организационно-управленческих решений		
Третий этап (уровень) Повышенны й	Владеть: технологиями управления в кризисных ситуациях, организационными способностями, технологиями принятия управленческих решений, в том числе стратегических государственных решений	<i>Не владеет</i> технологиями управления в кризисных ситуациях, организационными способностями, технологиями принятия управленческих решений, в том числе стратегических государственных решений	<i>Свободно владеет</i> технологиями управления в кризисных ситуациях, организационными способностями, технологиями принятия управленческих решений, в том числе стратегических государственных решений

ПК-16: способность к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень) Пороговый	Знать: теоретические основы кооперации в междисциплинарных проектах с целью совершенствования работы в смежных областях	<i>Не знает</i> теоретические основы кооперации в междисциплинарных проектах с целью совершенствования работы в смежных областях	<i>Знает в полном объеме</i> теоретические основы кооперации в междисциплинарных проектах с целью совершенствования работы в смежных областях
Второй этап (уровень) Базовый	Уметь: работать в проектных командах при реализации междисциплинарных проектов, реализовывать принципы кооперации в междисциплинарных научных исследовательских проектах	<i>Не способен</i> работать в проектных командах при реализации междисциплинарных проектов, реализовывать принципы кооперации в междисциплинарных научных исследовательских проектах	<i>Уверенно</i> работает в проектных командах при реализации междисциплинарных проектов, реализовывает принципы кооперации в междисциплинарных научных исследовательских проектах
Третий этап (уровень) Повышенный	Владеть: способностью к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях, технологиями организации стратегических сессий для разработки стратегических государственных решений	<i>Не владеет</i> способностью к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях, технологиями организации стратегических сессий для разработки государственных решений	<i>Свободно владеет</i> способностью к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях, технологиями организации стратегических сессий для разработки государственных решений

организации стратегических сессий для разработки стратегических государственных решений		
---	--	--

4.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) 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	Оценочные средства
1-й этап Знать	-особенности организационного поведения в полиэтнической среде, современные социально-этнические конфессиональные и межкультурные проблемы, методы и пути решения социально-этнических и межконфессиональных противоречий, основные этические требования к поведению государственных и муниципальных служащих	ОПК-3	разноуровневые практические задания, доклад, тест, зачет
	- теорию и практику организации, методы принятия организационно – управленческих решений, особенности и методы принятия организационных управленческих решений в кризисных ситуациях	ПК-2	разноуровневые практические задания, доклад, тест, зачет
	- теоретические основы кооперации в междисциплинарных проектах с целью совершенствования работы в смежных областях	ПК-16	разноуровневые практические задания, доклад, тест, зачет
2-й этап Уметь	- применять современные методы решения конфликтов, действовать в условиях полиэтнической среды, формировать организационное поведение государственных и муниципальных служащих,руководить коллективом в условиях полиэтнической среды	ОПК-3	разноуровневые практические задания, доклад, деловая игра, тест, зачет

	- принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях, разрабатывать проекты организационно – управленческих решений	ПК-2	разноуровневые практические задания, доклад, тест, зачет
	- работать в проектных командах при реализации междисциплинарных проектов, реализовывать принципы кооперации в междисциплинарных научно-исследовательских проектах	ПК-16	разноуровневые практические задания, доклад, тест, зачет
3-й этап Владеть	- правовыми нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в процессе руководства коллективом	ОПК-3	разноуровневые практические задания, доклад, деловая игра, тест, зачет
	-технологиями управления в кризисных ситуациях, организационными способностями, технологиями принятия управленческих решений, в том числе стратегических государственных решений	ПК-2	разноуровневые практические задания, доклад, тест, зачет
	- способностью к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях, технологиями организации стратегических сессий для разработки стратегических государственных решений	ПК-16	разноуровневые практические задания, доклад, тест, зачет

Планы практических занятий по учебной дисциплине (см. в приложении Б)

Типовые вопросы для зачета (подготовки докладов) и критерии их оценивания

Зачет по учебной дисциплине можно проводить в устной и письменных формах. Обучающиеся могут выполнять также контрольную работу (реферат), выступать с докладом или выполнять тестовые задания.

- 1 Понятие об организации. Природа и сущность организации.

- 2 Организация как объект изучения науки. Роль и место курса «Теория организации и организационное поведение государственных и муниципальных служащих» среди управленческих дисциплин.
- 3 Основные организационные теории. Управленческие концепции и теории организации.
- 4 Основные признаки организации. Характеристика «старых» и современных организаций. Теория Гласиера.
- 5 Организация как система. Организационная структура и ее элементы.
- 6 Системные признаки организации. Синергия и энтропия.
- 7 Внешняя и внутренняя среда организации. Миссия и стратегия организации.
- 8 Основные типы и виды организации и критерии их классификации.
- 9 Основные признаки структуризации (департаментализации) системы управления организацией.
- 10 Развитие организации как процесс. «Жизненный цикл» организации, поведение персонала на каждой из стадий.
- 11 Организация и самоорганизация. Факторы развития самоорганизационного потенциала в организациях.
- 12 Особенности развития государственных и муниципальных организаций.
- 13 Социально-психологические основы организационного развития.
- 14 Организационная культура: понятие и типы.
- 15 Организационное поведение и его роль в развитии организации.
- 16 Основные типы управленческих структур: их преимущества и недостатки.
- 17 Линейно-штабная УС: преимущества и недостатки.
- 18 Линейно-функциональная УС: преимущества и недостатки.
- 19 Дивизиональная УС: преимущества и недостатки.
- 20 Матричная УС: преимущества и недостатки.
- 21 Сетевые структуры: общая характеристика и возможности их использования в российских условиях
- 22 Особенности управленческих структур в государственных и муниципальных организациях.
- 23 Особенности управления на различных этапах «жизненного цикла» организации.
- 24 Диапазон и глубина управления. Высокие и плоские управленческие структуры. Норма управляемости.
- 25 Организационная диагностика: показатели и методы ее проведения.
- 26 Типы организаций по степени гуманизма: корпоративные и личностно-ориентированные.
- 27 Типы организаций по характеру взаимодействия с внешней средой.
- 28 Источники и движущие силы развития организаций. Механизмы изменений и инноваций в организациях.
- 29 Основные этапы организационных изменений. Управление организационными изменениями.
- 30 Сопротивление персонала при проведении организационных изменений: причины, формы проявления и методы преодоления.
- 31 Признаки оптимальности управленческой структуры. Выбор типа управленческих структур.
- 32 Особенности проведения организационных изменений на кризисных предприятиях.
- 33 Реинжиниринг бизнес-процессов как современный метод перманентных организационных изменений.
- 34 Бюрократия и бюрократизация организаций. Теория «рациональной бюрократии» М.Вебера. Методы преодоления бюрократизма.
- 35 Основные законы и принципы развития организаций.

- 36 Понятие о растущей и стареющей этапах «жизненного цикла» организаций.
- 37 Устав и программа деятельности организации.
- 38 Основные тенденции развития организаций и управленческих структур в зарубежных странах.
- 39 Роль человеческого фактора в современных организациях.
- 40 Инновационный потенциал в организациях и управление его развитием.
- 41 Организационное поведение как разновидность социального и экономического поведения.
- 42 Восприятие: характеристика, основные элементы, ошибки («эффекты») процесса восприятия.
- 43 Модели взаимодействия личности работника и организационного окружения.
- 44 Факторы формирования личности. Социализация личности.
- 45 Фрустрация: понятие, способы выхода из состояния фрустрации.
- 46 Ценности: понятие, процесс их формирования. Взаимосвязь между ценностями и установками.
- 47 Потребности человека: понятие, классификация потребностей человека. Основные теории мотивации.
- 48 Адаптационно-приспособительное поведение работников в организации.
- 49 Инновационное поведение работников в организации.
- 50 Команда: характеристика, этапы развития, причины командообразования. Назовите положительные и отрицательные моменты работы в команде.
- 51 Принципы построения команд, характерные черты самоуправляемых команд.
- 52 Норма как социальный регулятор поведения человека в организации. Приведите пример групповых норм в вашей организации.
- 53 Роль и место лидеров в организации. Теории лидерства: краткая характеристика. Характеристики стиля менеджеров.
- 54 Конфликтное поведение в организации: природа, виды, алгоритмы разрешения.
- 55 Организационные коммуникации: понятие, сущность, классификация. Основные элементы коммуникационного процесса. Барьеры и помехи на пути эффективных коммуникаций.
- 56 Формальная организационная структура. Особенности взаимодействия с неформальной структурой.
- 57 Организационная культура: понятие, основные элементы. Механизм формирования организационной культуры.
- 58 Организационная культура в органах государственного, муниципального управления и в бизнесе: сравнительный анализ.
- 59 Стратификационное поведение в организации. Понятие деловой карьеры.
- 60 Ролевое поведение работников в организации.

Критерии оценки на зачете

Структура работы	Критерии оценки	Результат зачета
Один вопрос из перечня (60 вопросов)	Нет ответа / Правильный ответ	Зачтено/Не зачтено

Типовые тестовые задания

При изучении дисциплины используются тестовые задания закрытого типа. Каждое тестовое задание включает вопрос и варианты ответов к нему. Тестирование выполняется в письменной форме. Необходимо выбрать один ответ из предложенных вариантов

Вариант 1

Инструкция: Вам предлагается ответить на 20 вопросов. Внимательно прочитайте задание и выберите правильный вариант ответа (**только один!**).

1 Теория организации как научная дисциплина изучает:

- общие свойства, законы и закономерности создания и развития организации
- объединения людей и их организационные отношения
- закономерности развития систем как совокупности организованных элементов
- организационные взаимодействия персонала по достижению целей

2 Организация – это:

- 1) формальное объединение людей
- 2) сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общих целей
- 3) согласованное движение к общей цели
- 4) объединение разнородных элементов в структуру, обладающую общими свойствами и изменяющаяся под воздействием факторов различной природы

3 Горизонтальные связи - это

- разделение всей работы на составляющие компоненты
- дифференциация функций
- система подразделений, которые выполняют конкретные задания и добиваются конкретных специфических целей
- связи кооперации и координации равноправных звеньев управления.

4 Матричная структура управления представляет собой

- 1) формирование проектных групп, не представляющих собой устойчивых образований
- 2) наложение временно-целевой проектной структуры на существующую структуру управления
- 3) выделение крупных автономных производственно-хозяйственных подразделений (отделений, дивизионов, комплексов) и соответствующих им уровней управления с предоставлением этим подразделениям оперативно-производственной самостоятельности и с перенесением на этот уровень ответственности за получение прибыли
- 4) структуру, при которой функциональные подразделения могут проводить свои решения либо через линейных руководителей, либо в пределах специальных полномочий

5 К изменениям в системе распределения полномочий и ответственности, в координационных и интеграционных механизмах относятся:

- структурные изменения
- изменения в технологии и задачах
- изменения в людях
- изменения в целях

6 Какому принципу соответствует положение о том, что изменение потенциала системы начинается спустя некоторое время после начала воздействия изменений во внешней или внутренней среде и продолжается некоторое время после их окончания?

- 1) принцип инерции
- 2) принцип эластичности
- 3) принцип непрерывности
- 4) принцип стабилизации

7 Бюрократическая организация по М. Веберу

- 1) в основе деятельности организации – нормирование деятельности и рационализация организационного поведения
- 2) в основе деятельности организации - решение социально-значимых задач
- 3) организация, отношения в которой строятся на основе взаимной привязанности
- 4) организация неформальных отношений в коллективе

8 Жизненный цикл организации:

- 1) период стабильной и эффективной работы организации.
- 2) подготовительный этап, предшествующий созданию организации.
- 3) время от момента рождения организации до ее ликвидации.
- 4) кризисный период функционирования организации

9 Какими бывают организации с точки зрения особенностей оформления внутренних взаимоотношений между людьми?

- 1) социальные и хозяйственные
- 2) политические и экономические
- 3) формальные и неформальные
- 4) социальные и экономические

10 Каким ученым дано целостное представление об организационной науке, сформулированы ее основные принципы и закономерности, и объяснен механизм их проявления

- 1) Ф. Тейлором
- 2) А.А. Богдановым
- 3) А. Файолем
- 4) М. Вебером

11 Какие факторы являются внутренними, оказывающие влияние на жизнеспособность организации?

- 1) ресурсы и технологии
- 2) демография
- 3) экономика
- 4) политика

12 Определите, из каких основных стадий состоит целостный процесс проведения организационных изменений

- 1) осознание ситуации, перестройка
- 2) оценка обстановки, принятие решения, планирование
- 3) принятие решения, реорганизация
- 4) осознание ситуации, осуществление преобразований, адаптация к новому

13 Индивидуалистская корпоративная культура характеризуется

- 1) стремлением членов организации к повышению личного престижа и должностного статуса

- 2) внутригрупповым контролем
- 3) наличием мягких, доверительных отношений между руководителями и подчиненными
- 4) наличием норм прямого регулирования и жесткого контроля

14 Структура управления конкретными работами, которая из-за своего решающего значения для компании требуют обеспечения непрерывного координирующего воздействия при жестких ограничениях по затратам, сроку и качеству работ:

- 1) штабная структура управления
- 2) проектная структура управления
- 3) функциональная структура управления
- 4) линейно-штабная структура управления

15 Назовите основные причины кооперационного эффекта (синергии) в организациях

- 1) эффективное разделение труда, специализация, формализация и стандартизация деятельности
- 2) бюрократизация организация
- 3) отсутствие четкого стандарта деятельности
- 4) низкая мотивация персонала

16 Какой тип структуры относится к категории гибких или адаптивных?

- 1) функциональный
- 2) линейно-штабной
- 3) бюрократический
- 4) проектный

17 Неформальные коммуникации в организации отличаются тем, что

- 1) не вписываются в рамки должностных инструкций, являются дополнительными должностными обязанностями
- 2) существуют в силу личных отношений между членами организации
- 3) осуществляются по неформальным каналам социальных сетей в Интернете
- 4) определяются политикой фирмы, как дополнительные, в особом документе

18 Какая организационная структура управления предусматривает создание проектных групп

- 1) линейная
- 2) линейно-штабная
- 3) матричная
- 4) дивизиональная

19 Организационный абсентизм (пассивность членов организации) трудность освоения новых идей, автаркия (смещение целей организации во внутрь), тотальный контроль характерны для стадии:

- 1) формирования организации
- 2) функционирования
- 3) расцвета
- 4) кризиса

20 Что Вы понимаете под развитием организации?

- 1) формирование организационных структур, совершенствование внутриорганизационных процессов, регламентация функций подразделений и работников с учетом требований и изменений внешней среды

- 2) приспособление к меняющимся условиям
- 3) постоянная регламентация функций элементов организации
- 4) изменение организационных задач с целью сохранения стабильности организации

Вариант 2

Инструкция: Вам предлагается ответить на 20 вопросов. Внимательно прочитайте задание и выберите правильный вариант ответа (**только один!**).

- 1 Предметом теории организации как науки являются
деятельность организаций различного типа
закономерности, принципы, формы и методы построения организационных структур
организационные отношения, складывающиеся между людьми в процессе их совместной
деятельности в организациях различного типа
концепции построения организационных структур
- 2 Преобладающая организационная культура - это
организационная культура, которая утверждена менеджментом организации
организационная культура, которую разделяют большинство сотрудников компании
организационная культура, которая разработана специалистами с участием большинства
сотрудников компании
организационная культура, выражающаяся в отношениях организации с внешней средой
- 3 Организационная структура управления – это:
состав, взаимосвязь и соподчиненность самостоятельных управленческих подразделений
и должностей, выполняющих функции управления
сознательно координируемое социальное образование с определенными границами,
имеющее набор взаимосвязанных целей
совокупность организационных взаимодействий персонала
систематическое изучение поведения людей внутри организаций, а также их отношений
- 4 Связи подчинения в пределах реализации определенной функции управления – это
линейные связи
функциональные связи
инвариантные связи
вариативные связи
- 5 Какой подход предусматривает общий учет ключевых элементов организации и анализ
наиболее важных из них?
структурный подход
системный и комплексный подходы
аспектный подход
интегрированный подход
- 6 Что из перечисленного не входит во внешнюю среду организации?
субъекты, с которыми взаимодействует организация (дальнее и ближнее окружение)
объекты, с которыми взаимодействует организация (дальнее и ближнее окружение),
все внешние факторы и условия, влияющие на деятельность организации (прямое и
косвенное влияние)
все, что внутри организации, включая психологический климат
- 7 Бюрократическая концепция организации была разработана:
1) А. Богдановым

- 2) Ф. Тейлором
- 3) М. Вебером
- 4) А. Файолем

8 Механистической организационной структурой является

- 1) функциональная
- 2) матричная
- 3) проектная
- 4) бригадная

9 Основными преимуществами адаптивных (органических) типов организационных структур являются:

- 1) ясность и четкость в уровнях иерархии
- 2) большое количество уровней иерархии
- 3) широкая специализация и децентрализация
- 4) большое количество правил и процедур

10 Высокая значимость линейного руководства и выраженность функционального управления характерны для

- 1) линейно-функциональных структур
- 2) дивизиональных структур
- 3) штабных структур
- 4) проектно-матричных структур

11 Корпоративный климат определяется

- 1) способом структурирования деятельности
- 2) характером формальных и неформальных отношений
- 3) системой мотивации персонала
- 4) фазами жизненного цикла организации

12 Признаками оптимальности оргструктуры являются:

- 1) быстрая реакция на изменения
- 2) большое количество персонала
- 3) высокая текучесть кадров
- 4) высокий уровень заработной платы управленцев

13 Центральным элементом внутренней среды организации является:

- 1) персонал организации
- 2) руководитель организации
- 3) законы организации
- 4) материально-техническая база организации

14 Организационная культура как явление – это

- 1) конструктивные или деструктивные привычки людей
- 2) организация праздников и мероприятий в компании
- 3) неформальные отношения в коллективе, ценности, убеждения, стереотипы и т.п. сотрудников организации
- 4) формализованные отношения в коллективе

15 Закон синергии означает, что

- 1) реальной внешней среде каждая система подвержена случайным воздействиям, вызывающим отклонения системы от равновесия, а если система находится в

неустойчивом равновесии, то эти отклонения усиливаются и, в конце концов, приводят к ликвидации прежнего порядка и структуры системы.

- 2) для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов
- 3) каждая материальная система сознательно или стихийно стремится к сохранению своей качественной определенности
- 4) каждая материальная система стремится достичь минимальных затрат при прохождении всех этапов жизненного цикла для сохранения своей стабильности и неизменности

16 Формальные организации - это

- 1) зарегистрированные в установленном порядке организации
- 2) организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли
- 3) группа людей внутри организации, объединенных общими интересами и стремящихся к достижению единой цели
- 4) организации с неформальными отношениями

17 Система управления организацией - это

- 1) сотрудники организации, дающие поручения подчиненным и контролирующие своевременное выполнение задания
- 2) система взаимодействующих между собой звеньев и подразделений, обеспечивающих решение задач управления
- 3) руководитель организации и его заместители
- 4) структура, ответственная за принятие решений

18 Проектирование организаций - это

- 1) проектирование служебных помещений в создаваемой организации
- 2) подбор персонала для создаваемой вновь организации
- 3) расчет жизненного цикла создаваемой организации
- 4) процесс создания прообраза будущей организации и проект проведения организационных изменений

19 Какая модель рассматривает организацию как политический институт, как объединение групп, каждая из которых преследует свои цели?

- 1) институциональная модель
- 2) системная модель
- 3) классическая модель
- 4) бюрократическая модель

20 Какая угроза для существования организации является наиболее опасной?

- 1) низкая укомплектованность кадрами
- 2) недостаточная компетентность персонала
- 3) разрыв связей с внешней средой
- 4) бюрократизация структуры

Вариант 3

Инструкция: Вам предлагается ответить на 20 вопросов. Внимательно прочитайте задание и выберите правильный вариант ответа (**только один!**).

1 Под системой понимается:

понятие «организация», как упорядоченное состояние целого
совокупность элементов глобального масштаба, создающих представление о целостности
среды обитания человека (экосистема, биосистема и т.п.)
совокупность элементов (подсистем), находящихся в отношениях и связях друг с другом
и образующих определенную целостность и единство
состав и свойства структурированных элементов, представляющих собой определенную
целостность

2 Как процесс, организационная культура представляет собой:

усиление контроля над сотрудниками, введение штрафов за несоблюдение
корпоративной культуры, и другие административные меры.
создание специальных отделов и назначение лиц, ответственных за корпоративную
культуру
процесс нормирования организационных отношений
формирование традиций, привычек, стереотипов и неформальных стандартов поведения

3 Организационная структура управления определяется

- 1) совокупностью связанных и взаимодействующих друг с другом элементов,
составляющих некоторое целостное образование, которое имеет новые свойства,
отсутствующие у ее элементов
- 2) составляющими ее звеньями и уровнями управления
- 3) возможностью устойчивого, контролируемого перехода системы из одного состояния
в другое
- 4) процессом, обеспечивающим достижение целей

4 Изменения в организации можно охарактеризовать как:

спонтанную реакцию организации на изменения во внешней и внутренней среде под
влиянием обстоятельств
целенаправленные воздействия руководства на внутренние переменные в организации,
определяющие ее цели, структуру, технологию и человеческие ресурсы с учетом
особенностей внешней среды
независимый от воли субъекта управления процесс трансформации организационной
структуры, влияющий на изменение целей и процессов организации
изменение деятельности персонала организации в соответствии с изменением системы
нормативно-правового регулирования функциональных подразделений

5 Применительно к организации закон – это

- 1) комплекс мероприятий по соблюдению норм поведения человека
- 2) необходимая, существенная и устойчивая связь между элементами внутренней и
внешней среды, обуславливающая их упорядоченное изменение
- 3) объективные и субъективные зависимости, которые формируются либо независимо
от сознания и воли людей, либо людьми для реализации их целей
- 4) связь целей управления со средствами и методами их достижения

6 Преимуществами дивизиональной организационной структуры являются:

- 1) быстрая реакция на изменения

- 2) жесткая централизация управления
- 3) конкуренция за ресурсы
- 4) «продуктивизм»

7 Управление организацией - это

- 1) неформальные отношения в коллективе
- 2) обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общей цели
- 3) неукоснительное выполнение исполнителями распоряжений и приказов дирекции и вышестоящих руководителей
- 4) воздействие на подчиненных

8 Организационная культура - это

- 1) исторически определенный уровень развития общества и человека, сформировавшийся к настоящему времени
- 2) система неформальных норм, правил и моральных ценностей, регламентирующая отношения между членами организации
- 3) образовательный и профессиональный уровень членов производственного коллектива организации
- 4) нормированные отношения в коллективе

9 К факторам косвенного воздействия внешней среды, включающих этические и социальные нормы, относятся

- 1) экономические факторы
- 2) социальные факторы
- 3) технологические факторы
- 4) международные факторы

10 Какая организационная структура подходит для организации, действующей в стабильных условиях и выпускающей ограниченную номенклатуру продукции?

- 1) функциональная
- 2) матричная
- 3) дивизиональная
- 4) проектная

11 Автором теории «организационного потенциала» является

- 1) Р. Лайкерт
- 2) И. Ансофф
- 3) Д. Норт
- 4) К. Вернерфельт

12 Факторами, влияющими на организационную культуру, являются

- 1) разделяемые идеи и ценности
- 2) размер организации
- 3) производственные технологии
- 4) численность персонала

13 В низовых производственных звеньях крупных организаций, семейном и мелком бизнесе используется преимущественно:

- 1) линейная департаментализация
- 2) функциональная департаментализация
- 3) дивизиональная департаментализация

4) проектно-матричная

14 Организация - это

- 1) любая совместная деятельность людей
- 2) объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур
- 3) комплекс технологически обусловленных элементов
- 4) система управления процессом достижения заранее заданной цели

15 Совокупность связей, обеспечивающих упорядоченность, координацию и регулирование деятельности организации по достижению ее целей – это

- 1) технологические структуры
- 2) социально-психологические структуры
- 3) организационно-управленческие структуры
- 4) экономические структуры

16 Какой принцип состоит в том, что процесс изменения потенциала организации идет непрерывно, меняется лишь скорость изменений?

- 1) принцип инерции
- 2) принцип эластичности
- 3) принцип непрерывности
- 4) принцип стабилизации

17 Какому понятию соответствует определение: «совокупность прав руководителя по принятию и реализации управленческих отношений в соответствии с его компетенцией»?

- 1) иерархия
- 2) полномочия
- 3) подчиненность
- 4) ответственность

18 Неформальные организации - это

- 1) кооперативные организации с небольшой численностью персонала
- 2) не зарегистрированные в официальном порядке организации
- 3) государственные и муниципальные предприятия
- 4) организации, основанные на формальных отношениях

19 К какой закономерности развития организации относится следующее утверждение: «чем большей информацией располагает организация, тем большая вероятность ее устойчивого функционирования»

- 1) закон пропорциональности и композиции
- 2) закон информированности и упорядоченности
- 3) закон самосохранения
- 4) закон синергии

20 Выработанная в организации в процессе совместной деятельности совокупность материальных и духовных ценностей, норм поведения, проявлений, отражающих ее индивидуальность и проявляющаяся в социальной роли и восприятии внешней среды, представляет собой

- 1) организационную структуру
- 2) организационное поведение
- 3) организационные ценности
- 4) организационные отношения

Вариант 4

Инструкция: Вам предлагается ответить на 20 вопросов. Внимательно прочитайте задание и выберите правильный вариант ответа (**только один!**).

- 1 Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» изучает:
- общие закономерности образования, устройства, функционирования и развития организаций как сложных динамических систем и поведение людей и групп в организации с целью объяснения, прогнозирования и изменения их поведения, а также управления этим поведением для повышения эффективности деятельности организации;
 - механизмы социального управления различными социальными общностями, опирающаяся на социально значимые цели, морально-правовые нормы и прикладные социологические исследования;
 - психологические закономерности управленческой деятельности и субъекта управления; деятельность организаций различного типа.
- 2 Основой внутренней среды любой организации является
- 1) комфортная психологическая атмосфера для сотрудников
 - 2) комплекс должностных инструкций для персонала
 - 3) прямые и обратные связи в системе функционального взаимодействия руководящего состава и рядовых сотрудников
 - 4) персонал, технологии, организационные цели
- 3 Организационная культура – это
- выражение организационного поведения
 - организационная жизнь, формирующаяся на основе совместного общения персонала и функционирующая на основе неформального поведения сотрудников организации
 - неуловимое и неизмеримое чувство принадлежности к организации вне зависимости от степени комфортности повседневной рабочей обстановки
 - формальная, структурированная и нормированная жизнь организации
- 4 Для какой управленческой структуры характерно создание подразделений, каждое из которых имеет свою определенную задачу и обязанности; а органы и аппарат управления ориентированы на выполнение отдельных видов управленческой деятельности:
- линейная
 - функциональная
 - смешанная
 - дивизиональная
- 5 Департаментализация - это:
- 1) объединение некоторых функциональных подразделений воедино
 - 2) деление организации на функциональные подразделения и организационное обособление
 - 3) упразднение некоторых функциональных подразделений организации
 - 4) создание функционального подразделения организации
- 6 Рассмотрение организации как некоторой целостности, состоящей из взаимозависимых частей, характерно для (какого) подхода.
- 1) процессного
 - 2) системного

- 3) ситуационного
- 4) стратегического

7 Линейная структура управления - это

- 1) гибкая матричная структура
- 2) неопределенная структура
- 3) жесткая иерархическая структура
- 4) самоорганизованная структура

8 Организации, возникающие спонтанно, и где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно, называются:

- 1) формальными
- 2) коммерческими
- 3) неформальными
- 4) государственными

9 Что составляет основу организационной структуры?

- 1) совокупность обособленных и связанных видов деятельности, направленных на достижение целей организации
- 2) экономический потенциал организации
- 3) организационная культура
- 4) информационные связи

10 Определите основополагающий признак любой организации

- 1) наличие проблем
- 2) единоначалие
- 3) организационная культура
- 4) наличие цели

11 К какому типу организаций относятся бюрократические организации?

- 1) к сетевым
- 2) к проектным
- 3) к механистическим
- 4) к матричным

12 Характерная для организаций формализация подразумевает

- 1) обязательность неформальных отношений персонала в компании
- 2) необходимость любого управленческого воздействия на работников
- 3) личностные взаимодействия между сотрудниками
- 4) предварительно разработанные и установленные правила и процедуры, определяющие поведение работников

13 К среде прямого воздействия на организацию относятся:

- 1) потребители
- 2) политические факторы
- 3) международная обстановка
- 4) состояние законодательства

14 Субкультура организации – это

- 1) культура профессиональных групп, которая существует в организации и которая идет вразрез с общими положениями организационной культуры

- 2) культура профессиональных групп, которая существует в организации и которая не идет вразрез с общими положениями организационной культуры
- 3) культура сотрудников организации, связанная со спецификой возраста (молодежная субкультура)
- 4) неформальные отношения в организации, подрывающие нормы функционального взаимодействия работников

15 Звено управления – это

- 1) название группы управляющего персонала
- 2) обособленное подразделение со строго определенными функциями, единица управления
- 3) топ-менеджеры
- 4) подразделение с выделенными дополнительными управленческими функциями

16 Вертикальные связи – это

- 1) графическое изображение типа взаимодействия сотрудников в плановых документах
- 2) система информирования работников по типу «снизу - вверх»
- 3) связи руководства и подчинения, субординационные и иерархические связи
- 4) взаимоотношения между руководителями одного уровня управления

17 Какой структурный подход предусматривает рассмотрение объектов управления в качестве системы, которая состоит из множества взаимосвязанных элементов, имеющих вход, выход, связи и обратную связь?

- 1) системный подход
- 2) формальный подход
- 3) аспектный подход
- 4) количественный подход

18 Управление по целям в организациях означает:

- 1) формирование цели деятельности и изменение их на основании достигнутых результатов, собственной эволюции и изменений внешней среды
- 2) формулирование главной цели организации, которая не подвергается изменению
- 3) управление организациями с учетом только целей внутренней среды
- 4) управление организациями с учетом только целей внешней среды

19 Какую стадию жизненного цикла характеризует создание формальной структуры организации, а, следовательно, и отношений иерархии, окончательное формирование целей организации?

- 1) создание
- 2) расцвет
- 3) зрелость
- 4) упадок

20 Для какого типа организационной структуры характерно следующее определение: «для каждого из руководителей определены и формально зафиксированы состав его подчиненных, вышестоящие руководители, круг властных полномочий, цели»?

- 1) дивизиональной
- 2) линейно-функциональной
- 3) матричной
- 4) проектной

Критерии оценки тестовых заданий

Структура работы	Критерии оценки	Результат зачета
20 вопросов в варианте	60% правильных ответов	Зачтено
	менее 60% правильных ответов	Не зачтено

Комплект разноуровневых практических заданий

Для самостоятельного освоения и / или расширения знаний, умений, владений предусмотрены несколько уровней практических заданий:

- базовый,
- повышенный,
- творческий.

Типовые задания базового уровня

Задание 1.

Охарактеризуйте основные организационно-управленческие структуры и их преимущества и недостатки

Задание 2.

Проведите анализ организационной культуры в органах государственной власти

.

Задание 3.

Проведите анализ организационной культуры в органах муниципальной власти

.

Критерии оценки заданий базового уровня

Показатель оценки	Критерий оценки
Точность воспроизведения учебного материала (терминов, правил, фактов, описаний и т.д.)	соответствует требованиям
Точность различения и выделения изученных материалов	соответствует требованиям
Итоговая оценка	Зачтено

Типовые задания повышенного уровня

Задание 1.

План оптимизации организационно-управленческой структуры.

Задание 2.

Разработайте программу развития организационного поведения персонала.

Критерии оценки заданий повышенного уровня

Показатель оценки	Критерий оценки
Способность к поиску и систематизации информации в профессиональной сфере	соответствует требованиям
Наличие обоснованных выводов на основе интерпретации информации	соответствует требованиям
Установление причинно-следственных связей, выявление закономерностей	соответствует требованиям
Итоговая оценка	Зачтено

Типовые задания творческого уровня

Задание 1.

Разработайте проект по оптимизации организационной структуры органов государственной власти.

Задание 2.

Разработайте проект по оптимизации организационной структуры органов муниципальной власти.

Критерии оценки заданий творческого уровня

Показатель оценки	Критерий оценки
Способность к поиску и систематизации информации в профессиональной сфере	соответствует требованиям
Способность синтезировать новую информацию на основе имеющихся данных	соответствует требованиям
Наличие обоснованных выводов на основе интерпретации информации	соответствует требованиям
Установление причинно-следственных связей, выявление закономерностей	соответствует требованиям
Итоговая оценка	Зачтено

Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

Семестр	Вид занятия	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
5	ПР	Выступление студентов с докладами с видео-презентацией	30
Итого:			30

(Темы докладов для выступлений см. типовые вопросы для зачета)

Критерии оценки доклада

Соответствие содержания доклада заявленной теме, поставленным целям и задачам	соответствует требованиям
Логичность и последовательность в изложении материала	соответствует требованиям
Привлечение актуальных нормативных актов и современной научной литературы	соответствует требованиям

Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению)	соответствует требованиям
Самостоятельность изучения и анализа материала	соответствует требованиям
Речевая культура (научный стиль изложения, владение понятийным аппаратом, четкость, лаконичность)	соответствует требованиям
Использование демонстрационных материалов (наличие и качество презентации)	соответствует требованиям
ИТОГО	Зачтено

Интерактивные формы обучения

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм обучения. По сравнению с другими методами интерактивные ориентированы на более широкое взаимодействие студентов не только с преподавателем, но и друг с другом и на доминирование активности студентов в процессе обучения

Учебный процесс, опирающийся на использование интерактивных методов обучения, организуется с учетом включенности в процесс познания всех студентов группы без исключения. Совместная деятельность означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Организуются индивидуальная, парная и групповая работа, используется проектная работа, ролевые игры, осуществляется работа с документами и различными источниками информации.

Метод «круглого стола» предполагает обеспечение свободного, нерегламентированного обсуждения вопросов по теме учебного занятия; системное, проблемное обсуждение вопросов с целью видения разных аспектов проблемы.

Этапы проведения «круглого стола»

Соответствующая подготовка помещения для его проведения: симметричное расположение рабочих мест для того, чтобы студенты могли видеть друг друга;

Введение в практику принципа «свободного микрофона»;

Создание и пополнение фонда вопросов, на которые должны ответить участники «круглого стола»;

Наличие технических средств получения и обработки поступающей информации (при необходимости).

«Мозговой штурм» («мозговая атака») представляет собой разновидность групповой дискуссии, которая характеризуется отсутствием критики поисковых усилий, сбором всех вариантов решений, гипотез и предложений, рожденных в процессе осмысления какой-либо проблемы, их последующим анализом с точки зрения перспективы дальнейшего использования или реализации на практике.

Этапы проведения «мозгового штурма»

1. Формулирование преподавателем проблемы, которую необходимо решить. Проблема может носить реальный или учебный характер и служить развитию продуктивного

мышления, гибкости, критичности студентов.

2. Формирование экспертной группы (3-4 человека), способной отобрать наилучшие идеи и разработать показатели и критерии оценки. Преподаватель может участвовать в реализации этого этапа или предложить сделать это самим студентам.

3. Собственно «мозговая атака», направленная на разрешение поставленной проблемы. Генерирование идей начинается с подачи преподавателем сигнала о начале работы. Студенты формулируют любые пришедшие им в голову варианты решений, стараясь избавиться от их критической оценки. Для этого преподаватель поощряет интеллектуальную активность участников, запрещает любые комментарии в адрес высказанных идей и предложений к ним, блокирует невербальные эмоциональные реакции членов группы на услышанное. Для этого работа ведется в максимально быстром темпе. Каждому студенту слово предоставляется на короткое, что не исключает его повторной активации. Работа может вестись по кругу или вразнобой. Экспертная группа фиксирует все выдвинутые идеи с помощью технических средств и/или на бумаге. Общая продолжительность этапа 10-20 минут. Желательно при этом использовать Flip-chart.

Если продуктивность работы недостаточна, преподаватель может предложить перейти к индивидуальной работе, когда после получения установки каждый участник фиксирует свои мысли и идеи на бумаге (2-5 минут), затем все члены группы одновременно выкладывают свои карточки для обозрения, сравнения и обсуждения.

4. Оценка и отбор наилучших идей экспертной группой или всеми участниками «мозгового штурма». Этот этап носит характер групповой дискуссии, из которой исключены моменты персонализации выдвинутых предложений. Обсуждаются непосредственно идеи и предложения, для чего их оглашение и презентацию берет на себя преподаватель или члены экспертной группы. Оценка и обсуждение проводятся в соответствии с заранее подготовленными критериями и показателями. При этом оценка может носить не только качественный, но и количественный характер. Продолжительность этого этапа может сильно варьировать. В целом не стоит сворачивать обсуждение. Если ни один из предложенных вариантов не отвечает всем заданным критериям, есть смысл вернуться к предыдущему этапу и провести еще один «мозговой штурм».

5. Обобщение результатов «мозгового штурма». Преподаватель резюмирует итоги «мозгового штурма» и итоги обсуждения его результатов.

Деловая учебная игра – моделирование профессиональной деятельности и ролевое взаимодействие по игровым правилам участвующих в ней специалистов, в определенном условном времени, в атмосфере неопределенности, при столкновении позиций, с разыгрыванием ролей и оцениванием.

Этапы проведения деловой учебной игры

Ориентация. Преподаватель представляет изучаемую тему, знакомит с основными представлениями, которые в ней используются. Далее он дает характеристику имитации и игровых правил, обзор общего хода игры.

Подготовка к проведению. Преподаватель излагает сценарий, останавливаясь на игровых задачах, правилах, ролях, игровых процедурах, правилах подсчета очков, примерном типе решений в ходе игры.

Проведение игры как таковой. Преподаватель организует проведение самой игры, по ходу дела фиксируя следствия игровых действий (следит за подсчетом очков, характером принимаемых решений), разъясняет неясности и т.д.

Обсуждение игры. Преподаватель проводит обсуждение, в ходе которого дается описательный обзор-характеристика «событий» игры и их восприятия участниками. Одним из результатов обсуждения может быть и пересмотр игры, сбор предложений по внесению в нее поправок, изменений.

Примерные темы деловых игр

1. Организационная культура: методы диагностики
2. Жизненный цикл организации
3. Развитие организационного поведения персонала
4. Диагностика социально-психологического климата в организации
5. Особенности организационного поведения государственных и муниципальных служащих

Критерии оценки участия в деловой игре

Информационная готовность к игре (знание и понимание современных тенденций развития системы муниципального управления, владение базовой терминологией, знание базовых нормативных актов)
Умение принимать управленческие решения в проблемных ситуациях (учет ограничений, наличие оригинальности в решении, отсутствие ошибок или противоречий, рациональность решений)
Умений работать в команде (владение навыками делового общения, самоорганизация, согласованность решений внутри группы, соблюдение деловой этики и этикета)
Активность в работе команды (предложение собственных вариантов решения проблемы, выступления от имени группы)

Анализ конкретных ситуаций (case-study) — метод активизации учебно-познавательной деятельности обучаемых, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций или задач.

Основные этапы case-study

Подбор конкретной ситуации. При отборе информации для кейса на первое место всегда ставятся учебные цели. При этом содержание ситуации должно быть весьма реальным (близким к жизни), способным вызвать неподдельный интерес;

Разработка группой (подгруппами или индивидуально) вариантов решения ситуаций;

Публичная защита разработанных вариантов разрешения ситуаций с последующим оппонированием;

Подведение итогов и оценка результатов занятия.

Виды ситуаций:

Ситуация-проблема представляет собой описание реальной проблемной ситуации. Цель студентов: найти решение ситуацию или прийти к выводу о его невозможности.

Ситуация-оценка описывает положение, выход из которого уже найден. Цель студентов: провести критический анализ принятых решений, дать мотивированное заключение по поводу представленной ситуации и ее решения.

Ситуация-иллюстрация представляет ситуацию и поясняет причины ее возникновения, описывает процедуру ее решения. Цель студентов: оценить ситуацию в целом, провести анализ ее решения, сформулировать вопросы, выразить согласие-несогласие.

Ситуация-упреждение описывает применение уже принятых ранее решений, в связи с чем ситуация носит тренировочный характер, служит иллюстрацией к той или иной теме. Цель студентов: проанализировать данные ситуации, найденные решения, используя при этом приобретенные теоретические знания.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

Основная литература

1. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : 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/catalog/product/951271>

2. Балашов А. П. Теория организации: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0288-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/369915>

3. Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 848 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-16-005111-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/325586>

4. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: 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/catalog/product/429092>

Дополнительная литература

5 Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: 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/catalog/product/429092>

6. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Лапыгин Ю.Н. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование:Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16-004495-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/615081>

7. Подлесных В. И. Теория организации: Учебное пособие / В.И. Подлесных, Н.В. Кузнецов; Под ред. проф. В.И. Подлесных. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 345 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-006013-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/419567>

8. Михненко П. А. Михненко, П. А. Теория организации [Электронный ресурс] : учебник / П. А. Михненко. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-4257-0111-4. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/451362>

9. Подлесных В. И. Теория организации: Учебное пособие / В.И. Подлесных, Н.В. Кузнецов; Под ред. проф. В.И. Подлесных. - 5-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 334 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат). (о) ISBN 978-5-16-009996-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/465449>

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

- Президент РФ – <http://www.kremlin.ru/>
- Министерство экономического развития РФ – www.economy.gov.ru
- Министерство финансов РФ – www.minfin.ru
- Статистический Портал StatSoft- <http://www.statsoft.ru/home/portal/>
- Словари и энциклопедии On-Line- <http://www.dic.academic.ru>
- Электронная библиотечная система БашГУ – www.bashlib.ru
- Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» - <https://elib.bashedu.ru/>

- Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» - <https://biblioclub.ru/>
- Электронная библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
- Windows 8 Russian;
- Справочная правовая система Консультант Плюс. Договор №31807166766 <http://www.consultant-plus.ru>
- Информационно-правовой портал «Гарант» - <https://www.garant.ru/>

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

<p>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: аудитория № 405 (гуманитарный корпус), аудитория № 418 (гуманитарный корпус), аудитория № 419 (гуманитарный корпус).</p>	<p>Аудитория № 405 Учебная мебель, доска, вокальные радиомикрофоны AKGWMS 40 – 2шт., Интер-ая система со встроенным короткофокусным проектором PrometheanActivBoard 387 RPOMOUNTEST -1 штук., Компьютер встраиваемый в кафедру INTELCorei3-4150/DDr3 4 Gb/HDD, Экран настенный DraperLumaAV(1:1) 96/96”244*244MV (XT1000E) -1 шт., Настольный интерактивный дисплей , ActivPanel 21S – 1 штук, Матричный коммутатор сигналов интерфейса</p>	<p>1 Права на программы для ЭВМ операционная система для персонального компьютера Win SL 8 Russian OLP NL AcademicEdition Legalization GetGenuine. Права на программы для ЭВМ обновление операционной системы для персонального компьютера Windows Professional 8 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition. Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные. 2 Программа для ЭВМ Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные. 3 Права на использование программного обеспечения Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный, продление подписки на 1 год. Договор №31806820398 от 17.09.2018.</p>
<p>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория № 510 (гуманитарный корпус), аудитория № 608 (гуманитарный корпус), аудитория № 609 (гуманитарный корпус).</p>	<p>4 Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат. ВУЗ». Модуль «Программный комплекс поиска текстовых заимствований в открытых источниках сети интернет «Антиплагиат-интернет». Договор №229 от 02.05.2017 г.</p>	<p>5 Справочная правовая система Консультант Плюс. Договор №31705775411 от 07.12.2017 г.</p>
<p>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 402 (компьютерный класс) (гуманитарный корпус).</p>	<p>HDMICMPRO 4H4H – 1 шт. , Мультимедиа-проектор PanasonicPT-EW640E - 1 шт., Двухполосный настенный громкоговоритель 20Вт/100В цвет белый(MASK4T-W)(белый) -6 шт., Петличный радиомикрофон AKGWMS45 – 1 шт.</p>	

<p>4. помещения для самостоятельной работы: аудитория № 402 (компьютерный класс гуманитарный корпус), № 613 (гуманитарный корпус),</p> <p>читальный зал, библиотека.</p> <p>5.помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: кабинет № 523 (гуманитарный корпус).</p>	<p>Терминал видео конференц - связиLifeSizeIcon 600 Camera 10xPhone 2ndGeneration – 1 шт., Экран настенный DraperLumaAV(1:1) 96/96”244*244MV (XT1000E) -1 шт.</p> <p>Аудитория № 418 Учебная мебель, доска, Экран настенный Lumien Master Pikturе 153*203 MatteWhiteFiber Clas(белый корпус) – 1 шт., Проектор Optoma Eх542 i - 1 шт.</p> <p>Аудитория № 419 Учебная мебель, Проектор OptomaEх542 i – 1 шт., Экран настенный Dinon – 1 шт.</p> <p>Аудитория № 510 Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование: проектор ASKProxima, ноутбук HP, экран.</p> <p>Аудитория № 608 Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование: проектор ASKProxima, ноутбук HP, экран.</p> <p>Аудитория № 609 Учебная мебель, доска, мобильное мультимедийное оборудование: проектор ASKProxima, ноутбук HP, экран.</p> <p>Аудитория № 402 Учебная мебель, доска, компьютеры</p>	
---	---	--

	<p>– 5штук, стеллажи.</p> <p>Аудитория № 613 Учебная мебель, доска, моноблок стационарный – 15 шт.</p> <p>Читальный зал Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, стенд по пожарной безопасности, моноблоки стационарные – 5 шт, принтер – 1 шт., сканер – 1 шт.</p> <p>Библиотека Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, стенд по пожарной безопасности, моноблоки стационарные – 4 шт, сканер – 1 шт.</p> <p>Аудитория № 523 Шкаф-стеллаж – 4 шт., стол-1 шт., стул – 2 шт</p>	
--	---	--

Приложение А

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ИСТОРИИ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Теория организации и организационного поведения

Рабочую программу осуществляют:

Лекции: к.ф.н., доцент И.Ш. Рысаев

Практические занятия к.ф.н., доцент И.Ш. Рысаев

Вид работы	Объем дисциплины
	ЗФО
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3 ЗЕТ / 108 часов
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	40,2
лекций	10
практических/ семинарских	30
лабораторных	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	64
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	4
Форма контроля	Зачет

№	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, 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.)
		всего	ЛК	ППР / Сем	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Тема 1. Природа и сущность организации и организационного поведения 1.1. Основные признаки организации. 1.2. Роль организаций в обществе. 1.3. Основные теории организации и организационного поведения.	11	2	2	0	7	2, 5	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы	Доклад, тест
	Тема 2. Организация как система и процесс. 1.1. Организация и самоорганизация 1.2. Открытые и закрытые, детерминированные и недетерминированные системы. 1.3. Формальные и неформальные организации. «Тайные общества» и особенности их организации.	10	1	2	0	7	2, 5	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы ...	Тест, практическое задание, доклад

<p>Тема 3. Классификация организаций. Особенности государственных и муниципальных организаций 1.1.Основные типы и виды организаций. 1.2.Классические и современные организации: сравнительный анализ. 1.3.Современные тенденции развития организаций в России и за рубежом</p>	12	1	4	0	7	2, 5	<p>Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к контрольной работе, подготовка к практическому занятию</p>	<p>Доклад, тест, практическое задание</p>
<p>Тема 4. Внешняя и внутренняя среда организации. Миссия и стратегия организации 1.1.Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. «Механистические» и адаптивные организационные системы. 1.2.Основные особенности и свойства</p>	12	1	4	0	7	2, 5	<p>Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы</p>	<p>Доклад, тест, практическое задание</p>

	современной рыночной внешней среды. 1.3. Внутренняя среда организации и ее основные элементы.								
	Тема 5. Управленческая структура организации: понятие и сущность. Основные типы структур управления в организациях: их преимущества и недостатки 1.1. Понятие о системе управления организацией, основные принципы и подходы. 1.2. Связь структуры управления с другими подструктурами в организациях 1.3. Современные управленческие технологии в организациях. «Пирамида» управления»	14	1	6	0	7	2, 5	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к контрольной работе	Доклад, тест, практическое задание, деловая игра
	Тема 6.	12	1	4	0	7	2, 5	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и	Доклад, тест, практическое

Лидерство и командообразование в организациях 1.1. Характеристика группы и команды. 1.2. Процесс командообразования. 1.3. Лидерство в организации: формальное и неформальное.								дополнительной литературы, подготовка к практическому занятию	задание, деловая игра
Тема 7. Организационная культура 1.1. Понятие организационной культуры. Организационный «айсберг». 1.2. Основные элементы организационной культуры и их роль в жизнедеятельности организации. 1.3. Типы корпоративных культур. Г. Хофстеде о типах организационных культур.	12	1	4	0	7	1, 4		Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы	Доклад, практическое задание, деловая игра
Тема 8. Управление организационным и изменениями	12	1	2	0	7	1, 4		Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к деловой игре	Доклад, тест, практическое задание

	1.1.Понятие об организационных изменениях (change-management). 1.2.Основные этапы организационных изменений. 1.3.Роль и место организационной диагностики в управлении организациями.								
	Тема 9. Основные законы и принципы развития организаций. Социально-психологические основы организационного развития 1.1.Понятие о законах и закономерностях развития организаций. 1.2. Основные принципы развития организаций 1.3. Социально-психологические характеристики организации	11	1	2	0	8	1, 4	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы	Доклад, тест, практическое задание
	Всего часов	108	10	30	0	64			

Приложение Б

Планы практических занятий

Тема 1. Природа и сущность организации и организационного поведения.

- 1.1 Понятие об организации. Основные организационные теории.
- 1.2 Основные признаки организации.
- 1.3 Организационное поведение: понятие, сущность и классификация.

Тема 2. Организация как система и процесс.

- 2.1 Системные признаки организации.
- 2.2 «Жизненный цикл» организации.
- 2.3 Особенности управления организацией на различных этапах «жизненного цикла».

Тема 3. Классификация организаций. Особенности государственных и муниципальных организаций

- 3.1 Критерии классификации организации. Основные типы и виды организации.
- 3.2 Особенности государственных и муниципальных организаций.
- 3.3 Современные тенденции в развитии организации.
- 3.4 Особенности управления организацией с учетом её типологизации.

Тема 4. Внешняя и внутренняя среда организации. Миссия и стратегия организации

- 4.1 Внешняя среда организации и её основные элементы.
- 4.2 Внутренняя среда организации и её основные элементы.
- 4.3 Миссия, стратегия и цели организации.
- 4.4 Особенности развития внешней и внутренней среды современных организаций.

Тема 5. Управленческая структура организации: понятие и сущность. Основные типы структур управления в организациях: их преимущества и недостатки

- 5.1 Понятие об организационно-управленческой структуре.
- 5.2 Основные типы организационно-управленческих структур: их преимущества и недостатки.
 - 5.2.1 Линейная структура.
 - 5.2.2 Линейно-штабная структура.
 - 5.2.3 Линейно-функциональная структура.
 - 5.2.4 Дивизиональная структура.
 - 5.2.5 Матричная структура.
- 5.3 Реинжиниринговые структуры и их сущность.
- 5.4 Сетевые организации.

Тема 6. Лидерство и командообразование в организациях

- 6.1 Понятие о лидерстве. Основные стили лидерства.
- 6.2 Современный лидер организации.
- 6.3 Командообразование в организации и методы управления ими.
- 6.4 Основные типы управленческих команд.

Тема 7. Организационная культура

- 7.1 Понятие об организационной культуре.
- 7.2 Типы организационных культур.
- 7.3 Управление формированием и развитием организационной культуры.

Тема 8. Управление организационными изменениями

- 8.1 Понятие об организационных изменениях.
- 8.2 Курт Левин об этапах организационных изменений.
- 8.3 Организационное развитие и организационные изменения.
- 8.4 Управление организационными изменениями.

Тема 9. Основные законы и принципы развития организаций.

- 9.1 Основные принципы развития организации и их общая характеристика.
- 9.2 Основные законы организации и их общая характеристика.
- 9.3 Управление организациями с учетом принципов и законов развития.