

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета экономики, менеджмента
и инновационных технологий
С.А. Баркалов
«19» марта 2024 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Теория организации и организационное поведение»

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

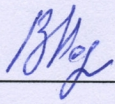
Магистерская программа Стратегия развития бизнеса

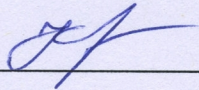
Квалификация выпускника магистр

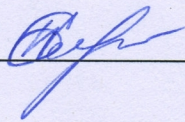
Нормативный период обучения 2 года / 2 года и 4 м.

Форма обучения очная / очно-заочная

Год начала подготовки 2024

Автор программы  / В.Н. Родионова /

И.о. зав. кафедрой
экономической безопасности  / А.В. Красникова /

Руководитель ОПОП  / И.Ф. Елфимова /

Воронеж 2024

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины: развитие личностных качеств и формирование профессиональных компетенций в области знания теории организации и организационного поведения, необходимых для осуществления управленческой деятельности, а также приобретения навыков управления поведением организации, групп, личности.

1.2. Задачи освоения дисциплины:
формирование представления об основных концепциях теории организации;
изучение теоретико-методологических основ исследования организаций;
формирование навыков макро- и микроанализа организаций в их развитии во взаимодействии с окружающей средой;
выработка знаний специфики анализа поведенческих проблем в функционировании организаций;
формирование навыков эффективного поведения в организации в качестве руководителя, сотрудника, члена группы или команды.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к дисциплинам обязательной части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» направлен на формирование следующих компетенций:

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;

ОПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
УК-3	Знать -основы и современные подходы к формированию команд; основные стратегии командной работы

	уметь - анализировать условия и факторы эффективной командной работы
	владеть - разрабатывать стратегию командной работы с учетом целей и моделировать эффективное взаимодействие членов команды в соответствии со стратегией.
УК-5	знать - основные принципы межкультурного взаимодействия уметь - анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей владеть - навыками создания благоприятной среды для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач
УК-6	знать - основные переменные, влияющие на поведение индивида в совместной деятельности в организации, структурные переменные и факторы самооценки и на их основе разрабатывать приоритеты индивидуального поведения уметь - анализировать организационные и социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность работой, вовлеченность в работу, лояльность сотрудников и самооценку индивида владеть - способами совершенствования собственной деятельности на основе формирования и изменения установок личности
ОПК-1	знать - основные понятия и категории теории организации; законы организации; современные теории организации; основные положения системного и системно-кибернетического подходов к управлению организацией; строение современной организации; возможности использования знаний теории организации и организационного поведения в решении профессиональных задач уметь - применять знания современных концепций теорий организации, обобщения и критического анализа практики построения организационных структур для решения профессиональных задач владеть - категорийно-понятийным аппаратом теории организации и организационного поведения; знаниями системы законов и принципов строения организации для решения профессиональных задач

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Теория организации и организационное поведение» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		1
Аудиторные занятия (всего)	54	54

В том числе:		
Лекции	18	18
в том числе <i>в электронной форме</i>	14	14
Практические занятия (ПЗ)	36	36
в том числе в форме практической подготовки	-	-
<i>в электронной форме</i>	18	18
Самостоятельная работа	90	90
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

очно-заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		3
Аудиторные занятия (всего)	44	44
В том числе:		
Лекции	8	8
в том числе <i>в электронной форме</i>	4	4
Практические занятия (ПЗ)	36	36
в том числе в форме практической подготовки	-	-
<i>в электронной форме</i>	8	8
Самостоятельная работа	100	100
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
-------	-------------------	--------------------	------	-----------	-----	------------

1	Теоретико-методические основы исследования организаций	Актуальность проблем теории организации и организационного поведения. Теоретические аспекты развития современных организаций. Базовые и современные модели в теории организации. Система законов организации. Важность понимания законов теории организации для менеджмента. Структура организации как основная составляющая ее внутренней среды. Виды организационных структур. Внешняя среда организации. Управление поведением организации. Корпоративная культура и поведение организации. Формирование и поддержание корпоративной культуры	8	18	45	71
		в том числе электронная форма обучения	4	8		12
2	Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации	Основы индивидуального поведения. Основные переменные, влияющие на поведение индивида в совместной деятельности в организации. Теории поведения личности. Пятифакторная модель личности «Большая пятерка». Самооценка в управлении индивидуальным поведением. Команды как особый вид групповой работы в современной организации. Виды команд. Практические проблемы организации командной работы. Эффективность работы команд. Стратегии командной работы. Межкультурное взаимодействие. Управление разнообразием рабочей силы	10	18	45	73
		в том числе электронная форма обучения	10	10		20
Итого			18	36	90	144
Контроль						36
Итого по дисциплине			18	36	90	180

очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Теоретико-методические основы исследования организаций	Актуальность проблем теории организации и организационного поведения. Теоретические аспекты развития современных организаций. Базовые и современные модели в теории организации. Система законов организации. Важность понимания законов теории организации для менеджмента. Структура организации как основная составляющая ее внутренней среды. Виды организационных структур. Внешняя среда организации. Управление поведением организации. Корпоративная культура и поведение организации. Формирование и поддержание	4	18	50	72

		корпоративной культуры				
		<i>в том числе электронная форма обучения</i>	2	4		6
2	Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации	Основы индивидуального поведения. Основные переменные, влияющие на поведение индивида в совместной деятельности в организации. Теории поведения личности. Пятифакторная модель личности «Большая пятерка». Самооценка в управлении индивидуальным поведением. Команды как особый вид групповой работы в современной организации. Виды команд. Практические проблемы организации командной работы. Эффективность работы команд. Стратегии командной работы. Межкультурное взаимодействие. Управление разнообразием рабочей силы	4	18	50	72
		<i>в том числе электронная форма обучения</i>	2	4		6
Итого			8	36	100	144
Контроль						36
Итого по дисциплине			8	36	100	180

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

5.3 Перечень практических занятий

5.3.1 Очная форма обучения

№ п/п	Тема и содержание практического занятия	Объем часов	В т.ч. в электр. форме	Виды контроля
1	Теоретико-методологические основы исследования организаций			
1.1	Системный анализ организации	4	2	устный опрос, тестовый контроль
1.2	Диагностика этапов жизненного цикла организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла	2	2	устный опрос, письменные задания
1.3	Анализ действий законов организации в практике предприятий	4	2	устный опрос, тестовый контроль
1.4	Анализ факторов, влияющих на строение организации	4	2	устный опрос, письменные задания
1.5	Проектирование организационной структуры предприятия	2		устный опрос, письменные задания
1.6	Анализ тенденций развития организаций	2		письменные задания, тестовый контроль
2	Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации			
2.1	Анализ индивидуальных различий,	4	2	устный опрос

	влияющих на поведение в организации. Самооценка			
2.2.	Изучение основных установок и способов их изменения. Удовлетворенность работой, приверженность организации	2	2	устный опрос, письменные задания
2.3.	Изучение проблем группового поведения	2	2	устный опрос,
2.4	Условия и факторы эффективности командной работы	2	2	устный опрос
2.5	Управление конфликтами в процессе групповой работы	2		устный опрос, письменные задания
2.6	Управленческий аспект лидерства: делегирование полномочий и ответственности	2		устный опрос, письменные задания
2.7	Организационная культура и инновации	2	2	письменные задания, тестовый контроль
	Итого	36	18	

5.3.2 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Тема и содержание практического занятия	Объем часов	В т.ч. в электр. форме	Виды контроля
1	Теоретико-методологические основы исследования организаций			
1.1	Системный анализ организации	4	2	устный опрос, тестовый контроль
1.2	Диагностика этапов жизненного цикла организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла	2		устный опрос, письменные задания
1.3	Анализ действий законов организации в практике предприятий	4		устный опрос, тестовый контроль
1.4	Анализ факторов, влияющих на строение организации	4	2	устный опрос, письменные задания
1.5	Проектирование организационной структуры предприятия	2		устный опрос, письменные задания
1.6	Анализ тенденций развития организаций	2		письменные задания, тестовый контроль
2	Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации			
2.1	Анализ индивидуальных различий, влияющих на поведение в организации. Самооценка	4	2	устный опрос
2.2.	Изучение основных установок и способов их изменения. Удовлетворенность работой, приверженность организации	2		устный опрос, письменные задания
2.3.	Изучение проблем группового поведения	2		устный опрос
2.4	Условия и факторы эффективности командной работы	2		устный опрос
2.5	Управление конфликтами в процессе	2		устный опрос,

	групповой работы			письменные задания
2.6	Управленческий аспект лидерства: делегирование полномочий и ответственности	2		устный опрос, письменные задания
2.7	Организационная культура и инновации	2	2	письменные задания, тестовый контроль
	Итого	36	8	

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы во 1 семестре для очной формы обучения, в 3 семестре для очно-заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

1. Управление лояльностью персонала организации.
2. Проблемы и практика командообразования.
3. Проблемы формирования и управления трудовым коллективом.
4. Проблемы и практика управления разнообразием рабочей силы современной организации.
5. Проблемы и практика формирования инновационной организационной культуры.
6. Проблемы оценки и вознаграждения поведения работника.
7. Управление стрессом на рабочем месте в условиях организационных изменений.
8. Проблемы и практика управления конфликтами на примере производственной организации.
9. Управление поведением работников организации в конфликтных ситуациях.
10. Тенденции развития организаций: организация будущего.
11. Современные тенденции и общие направления развития теории организации.
12. Системный подход в исследовании организации.
13. Системный анализ проблем организации.
14. Развитие самоорганизации социальных систем.
15. Развитие и практика реализации концепции самообучающихся систем.
16. Проблемы и практика развития интегрированных организационно - управленческих структур.
17. Тенденции развития организации.
18. Проблемы и практика построения высокоэффективной организации.
19. Проблемы и практика проектирования организационных систем.
20. Особенности управления сетевыми организациями.
21. Экосистемный подход в построении современных бизнес-моделей.
22. Архитектура предприятия в условиях цифровой трансформации.

Задачи, решаемые при выполнении курсовой работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и

практических умений по дисциплине;

- углубление теоретических знаний в соответствии с выбранной темой;
- формирование профессиональных навыков, умение применять теоретические знания при решении поставленных задач.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
УК-3	Знать - основы и современные подходы к формированию команд; основные стратегии командной работы	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь - анализировать условия и факторы эффективной командной работы	Решение кейсов, ситуационных задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть - разрабатывать стратегию командной работы с учетом целей и моделировать эффективное взаимодействие членов команды в соответствии со стратегией	Выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
УК-5	знать - основные принципы межкультурного взаимодействия	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь - анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей	Решение кейсов, ситуационных задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть - навыками создания благоприятной среды для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
УК-6	знать - основные переменные, влияющие на поведение индивида в совместной деятельности в организации,	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	структурные переменные и факторы самооценки и на их основе разрабатывать приоритеты индивидуального поведения			
	уметь - анализировать организационные и социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность работой, вовлеченность в работу, лояльность сотрудников и самооценку индивида	Решение кейсов, ситуационных задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть - способами совершенствования собственной деятельности на основе формирования и изменения установок личности	Выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ОПК-1	знать - основные понятия и категории теории организации; законы организации; современные теории организации; основные положения системного и системно-кибернетического подходов к управлению организацией;	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь - применять знания современных концепций теорий организации, обобщения и критического анализа практики построения организационных структур для решения профессиональных задач	Решение кейсов, ситуационных задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть - категорийно-понятийным аппаратом теории организации и организационного поведения	Выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 1 семестре для очной формы обучения, 3 семестре для очно-заочной формы обучения, по четырехбалльной системе:

«отлично»;
«хорошо»;
«удовлетворительно»;
«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
УК-3	Знать - основы и современные подходы к	Ответы на тест	Уровень знаний в объёме, соответствующим	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не	Уровень знаний ниже минимальн

	формированию команд; основные стратегии командной работы		щем программе подготовки. Выполнение теста на 90-100%	подготовки. Допущены некоторые погрешности. Выполнение теста на 80- 90%	грубые ошибки. Выполнение теста на 70-80%	ых требований. Имели место грубые ошибки. В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь - анализировать условия и факторы эффективной командной работы	Выполнение стандартных тестовых заданий	Продемонстрированы все основные умения. Выполнение стандартных тестовых заданий на 90-100%	Продемонстрированы все основные умения. Допущены некоторые погрешности. Выполнение стандартных тестовых заданий на 80- 90%	Продемонстрированы основные умения. Допущены не грубые ошибки. Выполнение стандартных тестовых заданий на 70-80%	При выполнении и стандартных тестовых заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. В тесте менее 70% правильных ответов
	владеть - разрабатывать стратегию командной работы с учетом целей и моделировать эффективное взаимодействие членов команды в соответствии со стратегией	Решение прикладных тестовых заданий	Продемонстрированы все основные навыки. Выполнение теста на 90-100%	Продемонстрированы базовые навыки. Выполнение теста на 80- 90%	Имеется минимальный набор навыков для выполнения прикладных заданий. Выполнение теста на 70-80%	При выполнении и прикладных заданий не продемонстрированы базовые навыки. В тесте менее 70% правильных ответов
УК-5	знать - основные принципы межкультурного взаимодействия	Ответы на тест	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Выполнение теста на 90-100%	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности. Выполнение теста на 80- 90%	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки. Выполнение теста на 70-80%	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь - анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных,	Выполнение стандартных тестовых заданий	Выполнение стандартных тестовых заданий	Продемонстрированы все основные умения. Выполнение стандартных тестовых заданий	Продемонстрированы все основные умения. Допущены некоторые погрешности.	Продемонстрированы основные умения. Допущены не грубые ошибки.

	этнокультурных, конфессиональных особенностей			на 90- 100%	Выполнение стандартных тестовых заданий на 80-90%	Выполнение стандартных тестовых заданий на 70- 80%
	владеть - навыками создания благоприятной среды для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Решение прикладных тестовых заданий	Продемонстрированы все основные навыков. Выполнение теста на 90-100%	Продемонстрированы базовые навыки. Выполнение теста на 80- 90%	Имеется минимальный набор навыков для выполнения прикладных заданий. Выполнение теста на 70-80%	При выполнении прикладных заданий не продемонстрированы базовые навыки. В тесте менее 70% правильных ответов
УК-6	знать - основные переменные, влияющие на поведение индивида в совместной деятельности в организации, структурные переменные и факторы самооценки и на их основе разрабатывать приоритеты индивидуального поведения	Ответы на тест	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Выполнение теста на 90-100%	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности. Выполнение теста на 80- 90%	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки. Выполнение теста на 70-80%	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь - анализировать организационные и социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность работой, вовлеченность в работу, лояльность сотрудников и самооценку индивида	Выполнение стандартных тестовых заданий	Выполнение стандартных тестовых заданий	Продемонстрированы все основные умения. Выполнение стандартных тестовых заданий на 90- 100%	Продемонстрированы все основные умения. Допущены некоторые погрешности. Выполнение стандартных тестовых заданий на 80-90%	Продемонстрированы основные умения. Допущены не грубые ошибки. Выполнение стандартных тестовых заданий на 70- 80%
	владеть - способами совершенствования собственной деятельности на основе формирования и изменения установок личности	Решение прикладных тестовых заданий	Продемонстрированы все основные навыков. Выполнение теста на 90-100%	Продемонстрированы базовые навыки. Выполнение теста на 80- 90%	Имеется минимальный набор навыков для выполнения прикладных заданий. Выполнение теста на 70-80%	При выполнении прикладных заданий не продемонстрированы базовые навыки. В тесте менее 70%

						правильны х ответов
ОПК-1	знать - основные понятия и категории теории организации; законы организации; современные теории организации; основные положения системного и системно-кибернетического подходов к управлению организацией; строение современной организации; возможности использования знаний теории организации и организационного поведения в решении профессиональных задач	Ответы на тест	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Выполнение теста на 90-100%	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности. Выполнение теста на 80- 90%	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки. Выполнение теста на 70-80%	Уровень знаний ниже минимальных требований . Имели место грубые ошибки. В тесте менее 70% правильны х ответов
	уметь - применять знания современных концепций теорий организации, обобщения и критического анализа практики построения организационных структур для решения профессиональных задач	Выполнение стандартных тестовых заданий	Выполнение стандартных тестовых заданий	Продемонстрированы все основные умения. Выполнение стандартных тестовых заданий на 90- 100%	Продемонстрированы все основные умения. Допущены некоторые погрешности. Выполнение стандартных тестовых заданий на 80-90%	Продемонстрированы основные умения. Допущены не грубые ошибки. Выполнение стандартных тестовых заданий на 70- 80%
	владеть - категорийно-понятийным аппаратом теории организации и организационного поведения; знаниями системы законов и принципов строения организации для решения профессиональных задач	Решение прикладных тестовых заданий	Продемонстрированы все основные навыков. Выполнение теста на 90-100%	Продемонстрированы базовые навыки. Выполнение теста на 80- 90%	Имеется минимальный набор навыков для выполнения прикладных заданий. Выполнение теста на 70-80%	При выполнении и прикладных заданий не продемонстрированы базовые навыки. В тесте менее 70% правильны х ответов

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1.Современная теория организации сформировалась на стыке областей научных знаний, среди которых ведущее место занимают:

- а) теория управления;
 - б) кибернетика;
 - в) менеджмент
 - г) управление персоналом
2. К предмету теории организации не относятся:
- а) связи и отношения структурных составляющих целостного объекта;
 - б) организационные процессы и действия при образовании, развитии и разрушении организационных систем;
 - в) организация и самоорганизация социальных систем;
 - г) принципы функционирования организационных систем.
3. Набор элементов, представляющих автономную область внутри системы, называется:
- а) подгруппой;
 - б) подсистемой;
 - в) подмножеством.
4. Основными компонентами социальных систем являются:
- а) социальные группы;
 - б) орудия и предметы труда;
 - в) духовные и нравственные ценности;
 - г) явления.
5. Что можно отнести к поведенческим чертам личности:
- а) состояние здоровья;
 - б) самоуверенность;
 - в) внешность;
 - г) властность.
6. Какие бывают разновидности конфликтов (по числу участников):
- а) межгрупповые;
 - б) межличностные;
 - в) все ответы верны;
 - г) между личностью и группой.
7. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, основанные на знаниях и компетенции персонала:
- а) индивидуалистические организации;
 - в) эдхократические организации;
 - в) партисипативные организации;
 - г) корпоративные организации
8. Закон организации представляет собой:
- а) договорные обязательства членов организации;
 - б) устойчивую связь явлений или событий, присущую организациям;
 - в) правила, установленные во внутренних нормативных актах организации;
 - г) субъективную зависимость, периодически проявляющуюся в социальных организациях.
9. Для какого вида организационных структур управления характерно расширение среднего уровня управления и усиление его роли в деятельности организации:
- а) линейно-функциональная;
 - б) функциональная;

в) дивизиональная;

г) проектная.

10. Группа, формируемая для долговременного выполнения определенной функции, называется:

а) постоянной;

б) функциональной;

в) производственной;

г) группой по интересам.

7.2.2 Примерный перечень стандартных заданий

1. Введите правильный ответ

_____ организация представляет собой систему социальных групп и отношений между ними, объединенных для достижения определенных целей посредством распределения функциональных обязанностей, координации усилий и соблюдения определенных правил взаимодействия в процессе функционирования системы управления.

2. Введите правильный ответ

Социальные факторы, внешние по отношению к организации, сплетающиеся в сложный клубок политических, экономических, юридических, социальных и социально-культурных воздействий, постоянно присутствующих в жизни организации и существенно влияющих на формирование ее деятельности, составляют _____ среду.

3. Введите правильный ответ.

Непосредственная обстановка, в которой приходится работать людям, объединенным совместными целями, интересами и деятельностью – это _____ среда организации

4. Введите правильный ответ.

Управление отдельными проектами или программами, для реализации которых привлекаются люди и ресурсы различных подразделений организации, подразумевает использование _____ оргструктуры.

5. Выберите правильный ответ.

Руководство подразделений в рамках _____ оргструктуры имеет право само выбирать стратегию для руководимого ими отделения и подчиняться непосредственно высшему руководству организации

а) дивизионной;

б) функциональной;

в) Элементарной.

6. Над проектом "LTE" работала команда из 5 сотрудников. Во время презентации клиент остался недоволен конечным результатом, и хотел узнать, кто конкретно предоставил неточные данные, однако, этого не удалось сделать по причине ... Выберите один верный ответ:

а) социальной фасилитации

б) диффузии ответственности

в) социальной лени

г) синергетического эффекта

7. С чем связан эффект «группового мышления (единомыслия)»?

а) конформизм членов группы

- б) командообразование
- в) синергетический эффект
- г) поддержка со стороны рабочей группы
- д) вхождение в группу руководителя.

8. В компании N был проведен опрос, направленный на выявление степени удовлетворенности персонала своей работой. В среднем, показатели удовлетворенности оказались весьма невысокими. Приняв к сведению результаты исследования, руководство компании планирует разработку и внедрение мероприятий по тем направлениям, где было получено наибольшее количество жалоб со стороны работников. Ниже приведен список ожидаемых результатов от нововведений. На какие внутриорганизационные изменения руководителям организации не стоит рассчитывать в качестве непосредственного результата от повышения удовлетворенности сотрудников?

- а) повышение трудовой дисциплины
- б) производительность и качество труда
- в) эмоциональное благополучие работников
- г) лояльность к руководству
- д) добровольное поведение работников, связанное с готовностью

прикладывать дополнительные усилия, с выполнением заданий, выходящих за рамки должностных обязанностей.

9. Олег работает руководителем отдела Groups and Events в крупном пятизвездочном отеле. Его управленческая позиция такова: «Ничего не имеет значения, кроме прибыли, которую сотрудники должны приносить отелю». Он гордится тем, что его подчиненные сильно конкурируют между собой, пытаясь взять на себя больше работы. Правда, коллектив находится в постоянном напряжении, присутствует страх перед начальством, люди разобщены и часто конфликтуют. Многие не выдерживают таких условий труда и уходят, в результате чего в отделе высока текучесть кадров. Обнаружив, что показатели работы отдела перестали расти, Олег решил прибегнуть к современным технологиям командообразования. Для проведения соответствующего тренинга был нанят бизнес-консультант, специализирующийся в этой области. Удастся ли сформировать в отделе «команду»?

- А) да, потому что хорошие бизнес-тренеры способны творить чудеса
- Б) да, потому что сотрудники энергичны и амбициозны
- В) нет, потому что сотрудники заняты однотипной деятельностью
- Д) нет, потому что для формирования команды нужна атмосфера сотрудничества
- Е) нет, потому, что стоящие перед отделом задачи недостаточно сложны и значимы для сотрудников.

10. Для стадии «Расцвет» модели жизненного цикла организации И. Адизеса характерным является ...

- а) то, что руководитель признает, что не может больше являться «специалистом по всем вопросам управления»
 - б) то, что помимо клиентов в центре внимания компании находятся ее сотрудники с их потребностями и нуждами
 - в) переход от предпринимательского к профессиональному менеджменту
- переход от принципа «больше – это лучше» к «лучше – это больше» и переход от

принципа «работать много» к «работать умнее»

г) то, что компания приводит в порядок свои управленческие и бизнес-процессы, интегрируя их в функциональную организационную структуру

д) то, что изменения во внешней среде работают на компанию, позволяя быстрее достичь превосходства над конкурентами

е) то, что внимание руководства резко смещается с идей на достижение результатов

ж) то, что компания становится и результативной, и эффективной

7.2.3 Примерный перечень прикладных заданий

1. Установите соответствие между формулировкой закона и его названием.

Для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в нее элементов, либо существенно меньше	Закон синергии
Каждая материальная система (организация, коллектив или семья) стремится сохранить себя, то есть выжить, и использует для этого весь свой потенциал	Закон самосохранения организации
Каждая материальная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла	Закон развития организации

2. Установите соответствие между описанием параметра оргкультуры по Г. Хофштеду и его названием.

Все считают, что правила можно нарушать. Никто не хочет оставаться на данном месте. Никто не нервничает на работе	Культура с низким уровнем избегания неопределенности
Все считают, что правила нельзя нарушать. Все хотят работать на данном месте бесконечно долго. Все нервничают на работе	Культура с высоким уровнем избегания неопределенности

3. Группа коллег задерживает сроки реализации проекта. Во время "летучки" руководитель пытается выяснить причины задержки. "Это все сроки! Такой проект невозможно выполнить за месяц" - оправдывается Григорий. "Да, и техзадание совершенно противоречит условиям контракт" - поддерживает Александр. "Олег Владимирович, помните, Вы ставили меня на еще один проект - я не могла полностью посвятить себя этому проекту" - добавляет Ирина. "На самом деле, если бы мы начали работать вовремя, то смогли бы успеть в срок" - подытоживает Андрей. Какому из сотрудников характерен внутренний локус контроля?

а) Александр

б) Григорий

- в) Андрей
- г) Ирина
- д) ни один из вариантов
- е) все сотрудники.

4. Выберите из приведенных ниже вариантов утверждений три наиболее эффективных, повышающих интерес к выполняемой работе.

а) Руководство должно подробно информировать коллектив о характере выполняемой работы; работу, которую нужно выполнять следует время от времени дополнять новыми задачами; точно указать на недостаток и положительные моменты выполняемой работы;

б) руководство должно подробно информировать коллектив о характере выполняемой работы; работу, которую нужно выполнять, следует время от времени дополнять новыми задачами; подробно, в деталях сотрудникам нужно объяснять характер работы, помочь им выполнять ее без срывов;

в) время от времени следует менять поручаемую сотрудникам работу, чтобы она не надоела; если надо заставить людей выполнять работу, следует объединить хорошо понимающих друг друга сотрудников в одну группу; подробно, в деталях сотрудникам нужно объяснять характер работы, помочь им выполнять ее без срывов

5. Если руководители подразделений обеспечивают регулярную обратную связь с подчиненными и прислушиваются к их мнению, то это может привести к тому, что:

а) подчиненные «погрязнут» в обсуждении заданий и затянут их выполнение;

б) подчиненные будут работать продуктивно, но не будут удовлетворены работой;

в) подчиненные будут удовлетворены работой, но будут работать «спустя рукава»;

г) подчиненные будут удовлетворены работой и повысят производительность труда и качество выполнения заданий;

д) руководитель в конечном счете пойдет на поводу у подчиненных.

6. Проанализируйте ситуацию и определите тип конфликта, наличие конфликтной ситуации.

Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя тем, что эта работа требует более высокого разряда. Добавляет при этом, что ему уже 5 лет не повышали разряд:

а) внутриличностный, очевидность возникновения конфликта

б) межличностный, очевидность возникновения конфликта

в) конфликт между личностью и группой

7. Проанализируйте ситуацию и определите тип конфликта, наличие конфликтной ситуации.

На аттестации заместитель начальника отдела выступил с рядом замечаний в адрес одной из аттестуемых, указав на серьезные просчеты в ее работе. Замечания были вескими и обоснованными. В ответ работница разразилась слезами и заявила, что зам. начальника сводит с ней личные счеты: ее собака якобы не дает ему спать по ночам:

а) внутриличностный, очевидность возникновения конфликта

б) межличностный, очевидность возникновения конфликта

8. Проанализируйте ситуацию и определите тип конфликта

В организации один из сотрудников стал позднее приходить на работу (у него была больна сестра), что заставило его коллег выполнять часть работы в период его отсутствия. Через некоторое время они сами без вмешательства руководителя поставили ему условия: либо приходишь вовремя, либо уходи.

а) межличностный

б) внутриличностный

в) между личностью и группой

г) межгрупповой

9. Предложите стиль поведения в конфликте для следующей ситуации.

Ситуация

Проблема, вызвавшая столкновение, не представляется субъекту конфликта существенной; предмет расхождения, по его мнению, мелочный, основан на вкусовых различиях, не заслуживает траты времени и сил:

А) уклонение;

Б) сотрудничество

В) компромисс

Г) противоборство

10. В компаниях А и Б в последнее время наблюдается высокая текучесть кадров. Руководители не могут понять, почему: в обеих компаниях комфортная планировка рабочих мест, высокая зарплата сотрудников, большой спектр предложений социального пакета, возможности для обучения. Приглашенные консультанты, исследовав ситуацию, выяснили, что причиной высокой текучести кадров в обоих случаях является высокий уровень стресса сотрудников. В компании А каждый отдел включает в себя 3-4 сотрудника, при этом объем работы и определяемые сроки предполагают работу большего числа людей. Заработная плата – в среднем достаточно высокая и жестко привязанная к результатам работы. В целом система вознаграждений в компании определяется принципом «Победитель получает все». В компании Б внутри отделов не существует четких должностных инструкций и стандартов выполнения работ. Неформальный характер и противоречивость норм и критериев оценки обычно приводит к тому, что «работник всегда неправ», поскольку не угадал, что в данный момент хочет от него руководитель. Какие группы факторов возникновения стресса доминируют в компаниях А и Б?

а) Ситуация в компаниях А и Б – факторы, внешние по отношению к организации

б) Ситуация А – условия труда, специфика трудовой деятельности; ситуация Б – организационно-управленческие факторы

в) Ситуация в компаниях А и Б – групповые факторы

г) Ситуация в компаниях А и Б – организационно-управленческие факторы

д) Ситуация в компаниях А и Б – условия труда, специфика трудовой деятельности.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Понятие «организация».
2. Эволюция организационных структур.
3. Организация как объект менеджмента.
4. Строение, структура и форма организации.
5. Концепция жизненного цикла организации.
6. Законы организации
7. Экосистемный подход в построении современных бизнес-моделей.
8. Системно-кибернетический подход к управлению организацией.
9. Личность. Пять основных характеристик личности.
10. Команда как особый вид групповой работы.
11. Понятие самоорганизации.
12. Свойства организации как системы.
13. Базовые элементы и формы строения организации.
14. Тенденции развития организационных структур.
15. Концепция удовлетворенности работой.
16. Эффективность группового процесса.
17. Условия эффективной командной работы
18. Групповые нормы. Сплоченность группы.
19. Понятие и ключевые характеристики личности. Большая пятерка черт личности.
20. Локус контроль.
21. Приверженность организации.
22. Процесс командообразования.
23. Разнообразие рабочей силы. Мультикультурное взаимодействие

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится в ЭИОС по билетам, каждый из которых содержит 8 теоретических тестовых вопроса, 4 стандартных тестовых задания, 2 прикладных тестовых задания. Каждый правильный ответ на тестовый вопрос оценивается в 1 балла, стандартные задания в 2 балла, прикладное задание оцениваются в 4 балла. Максимальное количество набранных баллов на экзамене – 20.

Максимальное количество набранных баллов на экзамене – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 10 баллов.
2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 10 до 13 баллов.
3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 14 до 17 баллов.
4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 18 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Теоретико-методологические основы исследования организаций	УК-3, УК-5, УК-6; ОПК-1	Тест, выполнение практических заданий, подготовка курсовой

			работы
2	Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации	УК-3, УК-5, УК-6; ОПК-1	Тест, выполнение практических заданий, подготовка курсовой работы

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Выполнение экзаменационных заданий осуществляется в ЭИОС с помощью компьютерного тестирования. Время тестирования 60 мин. Затем осуществляется проверка тестовых теста и выставляется предварительная оценка согласно методике выставления оценки, при проведении промежуточной аттестации. Окончательная оценка выставляется после устной беседы преподавателя с обучающимся в формате видеоконференции в ЭИОС.

Курсовая работа оценивается в соответствии с требованиями, изложенными в методических материалах, Защита курсовой работы осуществляется в формате видеоконференции в ЭИОС. Примерное время защиты на одного студента составляет 15 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Басенко, В. П. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: Учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В. П. Басенко, В. А. Дианова; В. П. Басенко, В. А. Дианова. - Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 65 с. - ISBN 2227-8397.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

Дополнительная литература

1. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение: учебник / П. А. Михненко. — Москва: Университет «Синергия», 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4257-0322-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101340.html>

2. Родионова, В.Н. Практикум по дисциплине "Теория организации и организационное поведение" [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / В. Н. Родионова, Т. О. Толстых. - Электрон. текстовые, граф. дан. (2,05 Мб). - Воронеж: ФГБОУ ВПО "Воронежский государственный технический университет", 2015.

3. Методические указания к выполнению курсовой работы по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» для студентов направления 38.04.02 «Менеджмент» (программы магистерской подготовки «Логистические системы предприятия». «Экономика и управление на предприятии» всех форм обучения [Электронный ресурс] / ФГБОУ ВО «Воронеж. гос. техн. ун-т»; сост.:

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office;

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. Сфера HR-Управление человеческими ресурсами: [Электронный ресурс] URL: <https://hr-portal.ru/story/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-hrm-opredelenie-celi-karera-i-trendy?ysclid=lwcaetk1im49290687>

2. ЭБС-IPRbooks: [Электронный ресурс] URL: <http://www.iprbookshop.ru/>.

3. Научная электронная библиотека eLibrary: [Электронный ресурс] URL: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>.

4. Федеральный образовательный портал: Экономика. Социология. Менеджмент: [Электронный ресурс] URL: ecsocman.hse.ru/.

5. Корпоративный менеджмент: библиотека управления: [Электронный ресурс] URL: <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>.

6. «Aup.ru» - административно-управленческий портал: [Электронный ресурс] URL: www.aup.ru/

7. Международный журнал проблемы теории и практики управления: [Электронный ресурс] URL: <https://ptpmag.ru/>.

Информационно-справочные системы:

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

– <http://window.edu.ru>

– <https://wiki.cchgeu.ru/>

Современные профессиональные базы данных:

Федеральный портал «Российское образование»: [Электронный ресурс] URL: www.edu.ru/.

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»: [Электронный ресурс] URL: <http://window.edu.ru> .

– Открытое образование: [Электронный ресурс] URL: <https://openedu.ru/>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория / виртуальная аудитория, оснащённая мультимедийным демонстрационным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию мультимедиа материалов и обеспечивающая проведение занятия в ЭИОС.

Аудитория для практических занятий / виртуальная аудитория, оснащённые мультимедийным демонстрационным оборудованием (проектор,

экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим проведение занятия в ЭИОС, демонстрацию мультимедиа материалов и представляющая возможность синхронного взаимодействия с обучающимися.

Виртуальная аудитория для консультаций в виде комнаты на платформе видеоконференции в ЭИОС, доступ к которой обеспечивается с использованием персональных средств идентификации обучающихся посредством сети Интернет, обеспечивающая возможность демонстрации экрана всех участников, а также организации диалога.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Теория организации и организационное поведение» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются дистанционные лекции в ЭИОС, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе. Часть лекционного материала предоставляется обучающемуся в виде видеолекций и изучаются самостоятельно. Такой формат позволяет в режиме паузы просмотра изучить более детально схемы и иллюстрации, определения, вызывающие затруднения.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков эффективного поведения в организации в качестве руководителя, сотрудника, члена группы или команды. Занятия проводятся путем решения конкретных заданий на занятиях, проводимых дистанционно в ЭИОС. Часть практических заданий выполняется обучающимися самостоятельно на основе поясняющих видеоматериалов и прикрепляются в ЭИОС для контроля преподавателем.

Каждая тема курса содержит контрольный тест по теме.

Методика выполнения курсовой работы изложена в методических указаниях. Выполнять этапы курсового проекта необходимо своевременно и в установленные сроки. Консультирование и контроль хода выполнения курсовой работы осуществляется дистанционно в ЭИОС по графику. Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой и защитой курсовой работы.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Решение задач по алгоритму, разбор хозяйственных ситуаций.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие:

	- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, просмотр видеолекций и других обучающих видеоматериалов, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Курсовая работа	Выполнение курсового проекта способствует развитию навыков научно-исследовательской работы, в том числе развитие умения обобщать, критически оценивать теоретические положения, вырабатывать свою точку зрения. Подготовка проекта включает выбор темы, составление плана, формирование содержания курсового проекта по главам на основе современной литературы и изучения практического опыта, выполнение расчетной части под контролем преподавателя и защиты курсового проекта.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Время на подготовку к экзамену в течении трех дней эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
----------	-----------------------------	-------------------------------	--