

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный
технический университет»

Кафедра экономики и управления на предприятии
машиностроения

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к выполнению курсовой работы по дисциплине
«Теория организации и организационное поведение»
для студентов направления 38.04.02 «Менеджмент»,
магистерских программ «Логистические системы
предприятия», «Экономика и управление
на предприятии» всех форм обучения



Воронеж 2018

УДК 338.5(07)
ББК 65.050.2я7

Составители: д-р экон. наук, проф. В.Н. Родионова,
канд. экон. наук, доц. О.В. Рыбкина

Методические указания к выполнению курсовой работы по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» для студентов направления 38.04.02 «Менеджмент», магистерских программ «Логистические системы предприятия», «Экономика и управление на предприятии» всех форм обучения / ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет»; сост. В.Н. Родионова, О.В. Рыбкина. Воронеж, 2018. 50 с.

Методические указания включают основные положения, раскрывающие содержание тем курсовых работ и указания по их написанию.

Методические указания подготовлены в электронном виде и содержатся в файле МУ_Теор.орг_курс.раб_2018.pdf.

Табл. 2. Библиогр.: 21 назв.

УДК 338.5(07)
ББК 65.050.2я7

Рецензент канд. экон. наук, доц. И.А. Шишкин

Издается по решению учебно-методического совета Воронежского государственного технического университета

© ФГБОУ ВО «Воронежский
государственный технический
университет», 2018

ВВЕДЕНИЕ

Курсовая работа по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» является промежуточной формой контроля знаний студентов магистратуры и предполагает выполнение предлагаемых заданий в письменной форме. Курсовая работа имеет целью закрепление знаний в области теории организации и организационного поведения, необходимых для осуществления управленческой деятельности, а также приобретение навыков решения организационных и управленческих задач, связанных с поведением организации, группы, личности.

Курсовая работа направлена на формирование следующих компетенций:

➤ ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этические, конфессиональные и культурные различия;

➤ ПК-7 – способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными учеными.

В результате выполнения курсовой работы студент должен:

Знать:

- природу, сущность, характер и особенности проявления феномена организации;

- основные переменные, влияющие на поведение индивида в совместной деятельности в организации;

- природу и роль групповых форм работы в современных условиях функционирования организации;

- ключевые положения (природу, сущность, базовые концепции), составляющие основу курсовой работы.

Уметь:

- выявлять и использовать логику взаимосвязей понятий теории организации и организационного поведения в соответствии с темой курсовой работы;

- обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в конкретной области теории и организационного поведения, изучаемой в процессе выполнения курсовой работы;

- анализировать состояние изучаемой проблемы по теме курсовой работы.

Владеть:

- категорийно-понятийным аппаратом теории организации и организационного поведения;

- навыками проведения самостоятельных исследований проблем теории организации и организационного поведения;

- системным подходом к изучению проблем теории организации и организационного поведения.

Настоящие методические указания разработаны в соответствии с программой дисциплины и положением о курсовых проектах и работах по программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, утвержденных и.о. ректора ВГТУ от 06.09.2016, № А 6/1.

Методические указания определяют цели, тематику, объем, структуру и содержание курсовой работы, требования к ней, порядок выполнения, оформления и защиты.

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ РАБОТЫ

1.1. Структура и содержание курсовой работы

Структура курсовой работы включает следующие основные элементы в порядке их изложения:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- библиографический список;
- приложения.

Титульный лист является первой страницей курсовой работы и оформляется по установленной форме (приложение 1).

В содержании приводятся все главы и подразделы (параграфы) курсовой работы, пронумерованные арабскими цифрами, и указываются страницы, с которых они начинаются.

Во введении обозначается проблема, избранная для изучения, обосновывается ее актуальность, показывается степень ее разработки, место и значение в области теории организации и организационного поведения, определяются объект, предмет, цели и задачи курсовой работы.

Основная часть работы состоит из трех глав: теоретической (первая глава), аналитической (вторая глава), рекомендательной (третья глава). В основной части излагается материал темы и решаются задачи, поставленные во введении курсовой работы.

Первая глава содержит теоретические положения (сущность исследуемого явления, традиционные и новые взгляды на изучаемую проблему, принципы, концептуальные модели и др.) по теме работы. Теоретическая глава основывается на информации, взятой из литературных источников, и предполагает их обработку и систематизацию. Объем теоретической главы

не должен занимать более 2/3 основной части работы. При написании теоретической главы следует выделить основные теоретические позиции по теме работы и детализировать их по своему усмотрению. Таким образом, студент демонстрирует способность к обобщению и критическому оцениванию научных результатов в конкретной области теории организации и организационного поведения, изучаемой в процессе выполнения курсовой работы, а также способность к систематизации и обработке информации.

Вторая глава включает методику анализа, собственно анализ состояния предмета исследования и обработку результатов анализа. В данной главе студент должен выбрать (обосновать) методический инструментарий для проведения анализа, дать его описание, проанализировать информацию, фактический материал о состоянии предмета исследования. Основными источниками информации для анализа являются: положения, инструкции, формы статистической отчетности и др. документы, полученные на предприятии по месту работы; сайты известных предприятий (организаций); публикации, отражающие практику решения изучаемой проблемы и (или) обобщающие результаты прикладных исследований по теме работы; ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», рекомендуемые для освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение».

Аналитическая глава завершается выводами по результатам анализа, в которых намечаются пути решения исследуемой проблемы.

Третья глава предполагает разработку рекомендаций, направленных на усовершенствование процессов, систем, структуры организации, организационного поведения, а также разработку моделей, программ и др. мероприятий по результатам проведенного анализа в соответствии с темой и намеченными путями решения проблемы.

Заключение является самостоятельной частью курсовой работы. Его объем – 2-3 страницы. Заключение не должно содержать пересказ содержания исследования. В заключении

кратко излагаются полученные результаты, делается вывод о степени достижения цели и задач работы, обозначенных во введении, общий вывод по работе, могут намечаться задачи для дальнейшего углубления темы в выпускной квалификационной работе.

Библиографический список составляется из источников, которые использовались при выполнении работы. Включенные в список источники должны быть отражены в тексте работы. Список источников свидетельствует о степени изученности проблемы и сформированности навыков самостоятельной работы с литературой. Список источников должен включать 10-15 наименований.

В приложения включаются: справочные материалы, нормативные документы, образцы документов, таблицы, схемы и иллюстрации вспомогательного характера.

Курсовая работа включает три обязательных приложения:

- приложение 1 – глоссарий по теме курсовой работы;
- приложение 2 – тестовые задания;
- приложение 3 – ситуация для анализа.

1.2. Основные этапы самостоятельной работы

Этапы выполнения курсовой работы

В целях обеспечения высокого уровня курсовой работы посредством более детального изучения исследуемой проблемы, процесс выполнения курсовой работы разбивается на отдельные этапы (табл. 1).

Таблица 1

Этапы выполнения курсовой работы

Неделя семестра	Наименование этапов/работ
1,2	Выбор и согласование темы исследования

Продолжение табл. 1

3,4	Поиск и предварительное ознакомление с литературой и другими источниками информации по теме
	Составление примерного структурного плана работы
	Выявление и формулировка проблемы, постановка цели и задач исследования
5, 6	Поиск и изучение материалов (теоретической базы исследования)
7	Обработка материалов, подготовка аналитического обзора литературы
8,9	Написание первоначального варианта текста Глава 1 и Глава 2
10	Представление текста научному руководителю
11	Доработка текста в соответствии с замечаниями научного руководителя
	Составление введения, заключения, списка литературы, оформление приложений и иллюстраций
12	Представление полного текста КР научному руководителю
13	Окончательное научное и техническое редактирование текста КР
14	Представление работы на выпускающую кафедру
15	Получение отзыва научного руководителя
16	Подготовка доклада и презентации к защите
17	Публичная защита курсовой работы

Продолжительность отдельных этапов может быть скорректирована преподавателем с учетом календарного графика учебного процесса на текущий учебный год.

Выбор темы курсовой работы

Тема курсовой работы выбирается студентом самостоятельно. По согласованию с преподавателем студент может сам предложить тему курсовой работы при условии обоснования

им ее целесообразности, а также в том случае если она является продолжением его научно-исследовательской работы в магистратуре. Не исключается возможность разработки в курсовой работе вопросов, рекомендованных руководителем организации (подразделения организации) по месту работы обучающегося (преимущественно для обучающихся заочной и очно-заочной формы обучения). В этом случае составляется заявка по форме, приведенной в приложении 2.

Повторение тем курсовых работ в одной группе не допускается.

Составление библиографии по теме

Библиография по теме обязательно должна включать в себя наряду с учебной и научную литературу (научные статьи, монографии) по разрабатываемым в курсовой работе вопросам.

При составлении библиографии должны быть использованы:

- список литературы, рекомендуемый в рабочей программе дисциплины;
- электронно-библиотечная система «IPRbooks», ЭБС «Университетская библиотека онлайн»;
- тематические и предметные каталоги научной библиотеки университета;
- статьи, опубликованные в журналах и размещенные в научной электронной библиотеке на платформе eLibrary.ru и в библиотеке «КиберЛенинка».

Составленный студентом список литературы по разрабатываемой теме должен быть согласован с преподавателем. Преподаватель может дополнить список наиболее актуальными изданиями и сориентировать обучающегося, на какие вопросы следует обращать внимание при изучении литературы.

План курсовой работы

План курсовой работы целесообразно составлять после ознакомления с большей частью литературы.

Написание текста и оформление работы

При написании курсовой работы проявляются творческие способности обучающегося, умение логично мыслить, систематизировать имеющуюся информацию, обосновывать собственную точку зрения.

В целом, самостоятельность студента при написании курсовой работы проявляется:

- в понимании и раскрытии актуальности изучаемой темы;

- в ознакомлении с рядом серьезных научных работ и статей по теме;

- в аналитическом обзоре использованной литературы и выражении к ней собственного отношения, в личной оценке информационной, научной и практической ценности теоретического источника;

- в умении обобщать, систематизировать материал, находить в нем главное, основное, ориентироваться в потоке управленческой информации;

- в сочетании теории с практикой, умении анализировать современную управленческую практику, практически осмысливать теорию управления, понять ее ценность для повышения эффективности своей будущей деятельности в роли менеджера;

- в умении высказать собственное мнение и творческое отношение к решению поставленных проблем, обосновать свою точку зрения по той или иной дискуссионной проблеме;

- в умении сделать общие выводы по изученной теме и формулировать практические рекомендации по повышению эффективности управления, связанные с разработанной темой.

При написании текста курсовой работы целесообразно руководствоваться рекомендациями, позволяющими глубоко и полно раскрыть содержание темы:

1. Хорошо представить себе понятийный аппарат темы, т.е. систему понятий, с помощью которых она должна быть раскрыта.

2. Каждое понятие в тексте работы следует точно определить в соответствии со всеми требованиями логики.

3. Использовать системный метод в организации и изложении материала. Вся тему следует рассматривать как единую, целостную, четко организованную теоретическую систему, состоящую из последовательно расположенных и взаимосвязанных информативных звеньев, раскрывающих содержание каждого вопроса плана курсовой работы.

4. В раскрытии содержания вопросов ориентироваться на структурный метод, который помогает структурировать как исследуемые объекты, так и проблемы, предполагающие вычленение в них основных элементов и установление связей и отношений между ними. Структурный подход связан с использованием в курсовой работе структурно-логических схем как моделей управленческого объекта или управленческой проблемы, которая позволяет изучить объект более глубоко. Структурно-логическая схема дает возможность увидеть внутренние стороны объекта, его сущностные особенности, выявить закономерности, спрогнозировать будущее состояние.

5. В изложении основных вопросов работы строго следовать требованиям логичности, т.е. определенности, последовательности, непротиворечивости и доказательности; соблюдения правил определения понятий, правил построения любой классификации (правил деления понятий – наличия единого основания деления, соразмерности объемов делимого понятия и членов деления, их взаимного исключения, непрерывности деления).

6. Каждый раздел работы, раскрывающий содержание одного из вопросов плана, обязательно завершать выводами.

1.3. Оформление курсовой работы

Текстовая часть работы должна быть представлена в машинописном виде на листе белой бумаги формата А4 (210×297 мм). Стандартные требования к оформлению курсовой работы: размер шрифта – 14; гарнитура шрифта – Times New Roman;

межстрочный интервал полуторный; размеры полей: верхнее и нижнее – 2 см, левое – 2,5 см, правое – 1,5 см.

Особое внимание следует уделить таблицам, графикам, рисункам. Их количество и качество свидетельствуют о глубине изученности теоретического и практического материала, показывают тщательность его проработки, служат подтверждением обоснованности выводов и предложений.

Примеры оформления таблиц, рисунков, формул представлены в приложениях 3,4, библиографии – в приложении 5.

1.4. Подготовка к защите

Готовая курсовая работа, оформленная в соответствии с установленными требованиями представляется на проверку преподавателю. Проверенная работа возвращается студенту с краткой рецензией (замечаниями). При положительной оценке студент допускается к защите.

В случае нарушения требований к содержанию и оформлению работы, а также при обнаружении заимствований из работ, защищенных ранее, курсовая работа не допускается к защите и подлежит повторному выполнению.

1.5. Защита курсовой работы

Для успешной защиты курсовой работы студент должен свободно ориентироваться в представленном материале, тщательно проработать указанные в рецензии замечания и устранить отмеченные недостатки. Защита курсовой работы проводится в установленные кафедрой сроки не позднее начала экзаменационной сессии.

При защите курсовой работы студент делает сообщение о проделанной работе, излагает суть изучаемой проблемы и решения, примененные при разработке проблемных вопросов темы. Защита может проходить с использованием компьютерной презентации. Использование письменного текста работы в процессе защиты не допускается.

В процессе защиты студент должен продемонстрировать:

- умение кратко, четко и грамотно излагать содержание выполненной курсовой работы;
- умение обосновать выбранный вариант решения проблемы;
- владение теоретическим материалом по теме курсовой работы.

После сообщения студент отвечает на вопросы преподавателя, касающиеся темы курсовой работы. В табл. 2 приводятся критерии оценки и шкала оценивания уровня выполнения и защиты курсовой работы. При получении оценки «неудовлетворительно» курсовая работа подлежит повторной защите.

Таблица 2

Критерии и шкала оценивания уровня выполнения и защиты курсовой работы

Критерии оценки курсовых работ	Максимальные баллы
Оформление работы	5
Умение искать необходимую информацию (литература)	5
Актуальность темы и оригинальность выполнения	10
Соответствие содержания заявленной теме	10
Правильность и уместность использования методов и информации	10
Практическая значимость полученных результатов	10
Логичность, умение обобщать, делать выводы	10
Использование возможностей программного обеспечения и пр.	10
Защита курсовой работы	30

Продолжение табл. 2

Итоговый рейтинговый балл по курсовой работе	100
Шкала оценивания уровня выполнения	

и защиты курсовой работы	
Количество баллов, набранных за выполнение курсовой работы	Итоговая оценка
85-100	«отлично»
70-84,9	«хорошо»
55-69,9	«удовлетворительно»
0-54,9	«неудовлетворительно»

2. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

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.

3. ПРИМЕРНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ТЕМ КУРСОВЫХ РАБОТ

Тема 1. Управление лояльностью

персонала организации

Первая глава. Теоретические подходы к управлению лояльностью. Понятие лояльности персонала. Уровни лояльности и формы ее проявления. Следствия лояльности (нелояльности). Лояльность и удовлетворенность работой. Лояльность и производительность. Содержание процесса управления лояльностью.

Вторая глава. Анализ уровня лояльности персонала. Подходы к изучению лояльности. Методический инструментарий. Исследование состояния и оценка уровня лояльности персонала на примере конкретной организации. Характеристика системы управления лояльностью в организации.

Третья глава. Рекомендации по управлению лояльностью персонала организации на основе проведенного анализа.

Тема 2. Проблемы и практика командообразования

Первая глава. Теоретические подходы к командообразованию. Понятия команды и командообразования. Признаки эффективной команды. Основные подходы к формированию команд. Этапы формирования команд.

Вторая глава. Проблемы командообразования. Обобщение проблем, связанных с формированием команд, в том числе с ролевой структурой команды, лидерством, эффективностью обратной связи, уровнем сплоченности, тренингами по командообразованию и др.

Третья глава. Практика командообразования. Анализ отечественной практики командообразования на примере конкретных организаций. Рекомендации по усовершенствованию процесса командообразования.

Тема 3. Проблемы формирования и управления трудовым коллективом

Первая глава. Теоретические подходы к формированию и управлению трудовым коллективом. Понятие коллектива. Коллектив как особое качество группы. Основные характеристики и модели развития коллектива. Цель, задачи, принципы и методы управления трудовым коллективом.

Вторая глава. Анализ методов управления трудовым коллективом. Анализ психологического климата и оценка уровня развития коллектива на основе известных методик. Характеристика применяемых методов управления коллективом.

Третья глава. Рекомендации по повышению эффективности управления трудовым коллективом. Разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности управления коллективом, на основе проведенного анализа и разработок отечественных и зарубежных авторов.

Тема 4. Проблемы и практика управления разнообразием рабочей силы современной организации

Первая глава. Проблемы управления разнообразием рабочей силы. Актуальность проблем управления разнообразием рабочей силы. Рабочее место будущего и разнообразие рабочей силы. Понятие разнообразия (диверсификации) рабочей силы. Основные характеристики разнообразия рабочей силы. Отношение к разнообразию рабочей силы. Разнообразие рабочей силы и предубеждения. Подходы к управлению разнообразием рабочей силы. Программы управления разнообразием рабочей силы. Эффективность управления разнообразием рабочей силы.

Вторая глава. Практика управления разнообразием рабочей силы. Обобщение практики управления разнообразием рабочей силы (отечественный и зарубежный опыт). Анализ разнообразия рабочей силы. Рекомендации по усовершенствованию управления разнообразием рабочей силы на примере конкретной организации.

Тема 5. Проблемы и практика формирования

инновационной организационной культуры

Первая глава. Теоретические подходы к формированию инновационной организационной культуры. Понятие, основные элементы и формы проявления организационной культуры. Процесс и методы формирования инновационной организационной культуры.

Вторая глава. Анализ организационной культуры на примере конкретной организации. Методический подход к анализу (диагностике) организационной культуры. Диагностика состояния и уровня развития организационной культуры. Оценка эффективности организационной культуры.

Третья глава. Рекомендации по формированию инновационной организационной культуры на основе проведенного анализа и разработок отечественных и зарубежных авторов.

Тема 6. Проблемы оценки и вознаграждения поведения работника

Первая глава. Теоретические подходы к оценке и вознаграждению поведения работника. Модель индивидуального поведения. Понятие и подходы к оценке результативности труда. Методы оценки результативности труда: графические шкалы оценок, рейтинг-шкалы, основанные на поведении (BARS), управление по целям, аттестация по результатам. Проблемы, связанные с оценкой поведения работника. Система вознаграждения работника по результатам труда: внешнее и внутреннее вознаграждение.

Вторая глава. Анализ результатов и системы вознаграждения поведения работника (на примере конкретной организации). Обоснование и описание метода оценки результативности труда. Оценка результативности труда. Характеристика системы вознаграждения результативности труда.

Третья глава. Рекомендации по усовершенствованию системы оценки и вознаграждения результативности труда. Применение новых подходов к оценке результативности труда.

Формирование целостной системы вознаграждения результативности труда.

Тема 7. Управление стрессом на рабочем месте в условиях организационных изменений

Первая глава. Теоретические основы управления стрессом в условиях изменений. Процессы изменений и стресс. Понятие стресса. Потенциальные источники стресса на рабочем месте: внешние факторы, факторы, связанные с организацией, групповые факторы стресса, индивидуальные факторы стресса. Примеры по каждой категории стрессов. Последствия стресса. Стратегия управления стрессом.

Вторая глава. Анализ состояния управления стрессом. Методические подходы к анализу и оценке уровня стресса на рабочем месте. Анкетирование для оценки уровня стресса (примеры анкет приведены в приложении 6). Анализ личных факторов стресса на рабочем месте. Обработка результатов анкетирования.

Третья глава. Разработка программы управления стрессом на рабочем месте. Рекомендации по управлению стрессом. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Конкретизация предложенных мероприятий на уровне группы и рабочего места.

Тема 8. Проблемы и практика управления конфликтами на примере производственной организации

Первая глава. Теоретические подходы к управлению организационным конфликтом. Классический и современный подходы к конфликту. Виды и источники конфликтов. Стадии развития конфликта и его последствия. Методы управления конфликтом. Управление конфликтом путем переговоров. Процесс и стратегии управления конфликтом.

Вторая глава. Проблемы управления конфликтом в организации. Обобщение проблем, связанных с управлением,

разрешением межгрупповых, организационных конфликтов. Частные проблемы управления конфликтами: руководитель в системе управления конфликтом, мотивация и управление конфликтом и др.

Третья глава. Практика управления конфликтами в организации. Анализ практики управления конфликтами на примере конкретной организации. Рекомендации по профилактике и урегулированию конфликтов.

Тема 9. Управление поведением работников организации в конфликтных ситуациях

Первая глава. Теоретические основы поведения работников в конфликтных ситуациях. Сущность и роль конфликта в организации, типология и модели управления конфликтами. Типовые причины конфликтов организации и стратегии поведения в конфликтной ситуации. Рекомендуется привести описание правил поведения в условиях конфликта и методы избежания конфликта.

Вторая глава. Анализ состояния управления поведением работников в конфликтных ситуациях. Анализ и оценка уровня состояния конфликта в организации (подразделении) на основе анкетирования. В приложении 7 приведен примерный образец анкеты опроса руководителей в связи с разработкой и внедрением в организации системы управления конфликтами. Рекомендуется привести описание производственного конфликта, который произошел в вашей компании (за последние три месяца): источник, процесс развития конфликта, тактика поведения основных участников конфликта, последствия конфликта; изложить практику управления конфликтами в вашей организации.

Третья глава. Рекомендации по усовершенствованию управления поведением работников в кризисных ситуациях. Профилактика конфликтов. Приобретение навыков и умений предотвращения, разрешения и профилактики конфликтов. По-

средничество в разрешении конфликтов. Организационные решения по управлению конфликтами. Моделирование (составление модели) поведения персонала в конфликтной ситуации.

Тема 10. Тенденции развития организаций: организация будущего

Первая глава. Теоретические подходы к построению организации будущего. Тенденции развития организаций. Понятие, свойства и характеристики организаций будущего. Требования к построению организаций будущего. Организационные структуры предприятий будущего.

Вторая глава. Анализ ключевых характеристик исследуемой организации в соответствии с типовой моделью организации. Структура типовой модели организации: первичные переменные, переменные управления, переменные эффективности. Первичные переменные: внешняя среда, цели, стратегия, производственно-технологические характеристики. Переменные управления: организационная структура, лидерство, конфликты, поведение. Переменные эффективности: достижение поставленных целей, рациональность систем организации производства и управления, удовлетворенность трудом.

Третья глава. Разработка предложений по развитию исследуемой организации с учетом требований и характеристик организации будущего. Обоснование возможного варианта будущей организационной структуры предприятия.

Тема 11. Современные тенденции и общие направления развития теории организации

Первая глава. Теория и практика развития науки об организации. Эволюция взглядов на организацию. Научные

школы управления организацией. Факторы, оказавшие влияние на развитие теории управления организацией. Современные направления развития теории организации. Концепция внутренних рынков корпораций. Концепция альянсов. Концепция «экологически осознанного руководства».

Вторая глава. Анализ особенностей современных организаций. Оценка факторов мезо- и макроуровней, влияющих на трансформацию организаций и компаний. Актуальные тенденции менеджмента организаций в России и за рубежом.

Третья глава. Рекомендации по адаптации организаций факторам внешней среды. Проблемы внедрения современных методов управления в системы менеджмента предприятий и организаций.

Тема 12. Системный подход в исследовании организации

Первая глава. Теория применения системного подхода в исследовании организации. Понятие системного подхода, его основные черты и принципы. Методология системного подхода. Кибернетический подход. Принципы исследования организаций как системы управления. Современная парадигма исследования систем управления.

Вторая глава. Методология исследования организаций. Методики исследования внутренней и внешней среды организации. Диагностика систем управления организацией: обзор методов и моделей. Применение принципов системного подхода к изучению отдельных свойств и особенностей управляющей, управляемой подсистем организации, взаимосвязей между ними на примере конкретной компании.

Третья глава. Проблемы и ограничения системного подхода к исследованию организаций. Обзор интегрированных вариантов применения системного подхода в исследованиях: системно-целевой подход, системно-коммуникационный, системно-функциональный.

Тема 13. Системный анализ проблем организации

Первая глава. Теория системного анализа. История возникновения и сущность системного анализа. Методы системного анализа, их характеристика и особенности применения в теории управления. Логическая цепочка анализа проблем организации. Системный подход к анализу и решению проблем организации.

Вторая глава. Методика системного анализа проблем организации. Применение методов системного анализа в диагностике проблем реально существующей организации / предприятия.

Третья глава. Совершенствование системы управления организацией. Ранжирование проблем организации. Разработка мер системного характера, позволяющих повысить эффективность деятельности исследуемой организации.

Тема 14. Развитие самоорганизации социальных систем

Первая глава. Теоретические основы самоорганизации социальных систем. Сущность и особенности социальной самоорганизации. Научные подходы к изучению самоорганизации: кибернетический, синергетический. Нетривиальная машина и операциональная замкнутость. Индикация. Способы индикации и дилемма индикации.

Вторая глава. Оценка альтернативы самоорганизации в социальных системах. Анализ и оценка проблем в самоорганизующихся социальных системах. Исследование примеров самоорганизации в компаниях.

Третья глава. Рекомендации по гармонизации управления в компаниях, примеры самоорганизации в которых рассмотрены во второй главе курсовой работы. Методы нивелирования проблем, связанных с самоорганизацией в социальных системах.

Тема 15. Развитие и практика реализации концепции самообучающихся систем

Первая глава. Характеристика концепции самообучающихся систем. Основы самообучающихся организаций. Признаки самообучающихся организаций. Этапы построения самообучающейся компании. Основополагающие факторы научающейся организации.

Вторая глава. Практические аспекты реализации концепции самообучающихся систем. Примеры самообучающихся российских организаций. Оценка соответствия организаций признакам самообучающихся социальных систем. Диагностика ограничений, препятствующих развитию концепции самообучающихся организаций в России.

Третья глава. Развитие концепции самообучающихся систем. Обучающие способы: поддерживающие, переходящие, прогнозные, универсальные. Развитие видов обучения в российских компаниях: кризисное обучение, поддерживаемое обучение, предупреждающее обучение. Создание самоуправляемых рабочих групп.

Тема 16. Проблемы и практика развития интегрированных организационно-управленческих структур

Первая глава. Теоретические принципы построения интегрированных организационно-управленческих структур. Современные подходы к построению многомерных организаций. Синергетический эффект объединения организаций. Принципы построения управления в интегрированных структурах. Виды интегрированных организационно-управленческих структур.

Вторая глава. Анализ создания и функционирования интегрированных организационно-управленческих структур. Особенности реализации интегрированного управления и раз-

вития форм интеграции в России. Анализ эффективности объединения предприятий промышленности. Оценка проблем управления в созданных интегрированных структурах.

Третья глава. Методы и модели повышения эффективности управления интегрированными организационно-управленческими структурами. Экономико-математические модели организации и функционирования совместных предприятий. Организация стратегического управления в интегрированных структурах.

Тема 17. Тенденции развития организации

Первая глава. Теоретические основы организационного развития. Понятие и этапы организационного развития. Принципы и методы организационного развития. Эволюция организационных форм. Современные тенденции развития организаций. Новые требования к построению организаций. Основные свойства организации будущего.

Вторая глава. Оценка соответствия современных российских компаний критериям организаций будущего. Исследование тенденций развития компаний с использованием концепции жизненного цикла организации. Экстраполяция тренда и прогнозирование развития компании до 2030 года. Анализ проблем развития современных российских компаний.

Третья глава. Возможности организационного развития российских компаний. Перспективные методы и модели управления развитием компании и их реализация. Факторы роста эффективности управления организациями будущего.

Тема 18. Проблемы и практика построения высокоэффективной организации

Первая глава. Теоретические основы управления эффективностью в организации. Сущность эффективной, результативной и производительной организации. Показатели, качественные и количественные критерии оценки эффективности организации. Алгоритмы и методы оценки эффективности. Особенности управления эффективностью в современных организациях.

Вторая глава. Анализ системы управления эффективностью на примере реального предприятия. Особенности оценки результатов деятельности на различных уровнях управления. Применяемые ключевые показатели эффективности в практике изучаемой компании. Оценка методов управления эффективностью.

Третья глава. Развитие подходов к управлению результативностью организации. Система стратегического контроллинга и особенности ее реализации в современных организациях. Концепция управления по целям. Обзор актуальных методик управления эффективностью малых предприятий.

Тема 19. Проблемы и практика проектирования организационных систем

Первая глава. Теоретические основы организационного проектирования. Значение и задачи организационного проектирования. Методология организационного проектирования. Выявление проблем организации. Переход от целей организации к ее структуре. Процесс формирования организационной структуры. Методы проектирования структур. Подходы к оценке эффективности организационных проектов. Факторы, влияющие на масштаб, сложность и характер организационных структур. Реорганизация и перепроектирование организационных систем.

Вторая глава. Практика проектирования организационных систем. Анализ влияния факторов внешней и внутренней среды на проектирование структуры реальной организации.

Характеристика проектов, направленных на совершенствования основных элементов внутренней среды реальной организации или предприятия: целей, технологии, структуры, персонала. Описание результатов проектов и основных рисков реализации.

Третья глава. Повышение эффективности проектирования организационных систем. Критерии эффективности проектов по совершенствованию деятельности организации. Методы управления рисками проектов.

Тема 20. Особенности управления сетевыми организациями

Первая глава. Теоретические основы управления сетевыми организациями. Сущность и эволюция сетевых организаций. Формы взаимодействия в сетевых организациях: внутренняя сеть, стабильная сеть, динамичная сеть. Особенности взаимодействия в сетевых компаниях. Система управления сетевой компанией.

Вторая глава. Анализ эффективности управления сетевыми организациями. Характеристика организационно-правовых форм сетевых организаций в Российской экономике. Анализ статистики развития сетевых форм взаимодействия компаний. Организационно-управленческая структура и функции в сетевых компаниях. Оценка эффективности сетевой организации и проблем управления.

Третья глава. Применение современных форм и методов управления в сетевых организациях. Обзор методов и инструментов управления «сетями». Совершенствование методик оценки эффективности сетевой организации.

4. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Тестовые задания включены в содержание курсовой работы, как ее составляющая. Ответы на тестовые задания должны быть представлены с развернутым обоснованием ответа.

Задания. Выберите и обоснуйте один вариант ответа из предложенных.

1. Организация как социальное явление – это:

а) группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в области производства товаров, услуг, информации и знаний;

б) большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время в каком-либо одном месте;

в) частный предприниматель, ведущий самостоятельную коммерческую деятельность.

2. Организационная система – это:

а) коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием;

б) единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности;

в) сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции.

3. Объекты внешней среды организации – это:

а) люди и организации, с которыми взаимодействует рассматриваемая организация;

б) все то, что находится за пределами данной организации;

в) природные и климатические условия, в которых функционирует рассматриваемая организация.

4. Проектирование организаций – это:

а) процесс создания прообраза будущей организации;

б) проектирование служебных помещений в создаваемой организации;

в) подбор персонала для создаваемой организации.

5. Жизненный цикл организации – это:

а) время от момента зарождения организации до ее ликвидации;

б) подготовительный этап, предшествующий созданию организации;

в) период стабильной и эффективной работы организации.

6. Организационная культура – это:

а) исторически определенный уровень развития общества и человека, сформировавшийся к настоящему времени;

б) система норм, правил и моральных ценностей, регламентирующих отношения между членами организации;

в) образовательный и профессиональный уровень членов производственного коллектива организации.

7. Коллектив организации – это:

а) группа лиц, осуществляющих совместную трудовую деятельность для достижения общих целей;

б) группа лиц, являющихся учредителями организации и вложивших значительные материальные средства в ее создание и развитие;

в) группа лиц, с которыми непосредственно контактирует администрация организации при решении практических вопросов.

8. Самообучающаяся система – это:

а) система, которая самостоятельно вырабатывает цели своего развития и критерии их достижения;

б) производственная организация, которая в процессе развития проходит процесс обучения и накапливает опыт решения различных организационно-управленческих проблем;

в) единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности.

9. Одним из примеров применения дивизиональной структуры управления организацией является:

а) развитие сети ресторанов;

б) создание проекта разработки месторождений;

в) открытие филиала по переработке и утилизации ресурсов.

10. Какая из перечисленных ниже структур организации основана на принципах аутсорсинга функций – передачи части неспецифических для предприятия функций сторонним организациям для их реализации:

- а) сетевая;
- б) проектная;
- в) дивизиональная;
- г) матричная.

5. СИТУАЦИЯ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ

Студент решает одну ситуационную задачу, закрепленную за ним преподавателем.

Методические рекомендации для анализа конкретной ситуации

В процессе анализа деловой ситуации следует сформулировать проблему, рассмотренную в ситуации, предложить альтернативы для решения проблемы, оценить их плюсы и минусы и обосновать выбор одной из альтернатив для решения проблемы. *Рассмотрение конкретной ситуации не предусматривает правильного или неправильного решения, а отражает Вашу точку зрения, которая должна быть грамотно обоснована.* Главное в данном случае – умение аргументировать свою точку зрения.

В процессе анализа конкретной ситуации необходимо придерживаться следующей структуры:

1) *формулировка проблемы*: необходимо четко сформулировать проблему в сложившейся ситуации,

2) *характеристика главных героев*: описание участников ситуации,

3) *альтернативные варианты решения*: необходимо разработать как можно больше альтернативных решений (минимум три альтернативных решения), при этом указать плюсы и минусы (минимум два-три) каждого из них, тогда вероятность выбора правильного решения будет максимальной. Большое количество положительных и отрицательных факторов, характеризующих каждый вариант альтернативы, также способствуют эффективности выбора соответствующего решения. Плюсы и минусы по каждой альтернативе можно представить в таблице.

4) *рекомендации или план действий* должны содержать основное направление выхода из сложившейся ситуации, которое должно быть аргументировано.

Ситуация для анализа 1. Двойная игра

Полиграфическая фирма «Лидер» с самого начала имела шансы на успех. Опытный руководитель, за плечами которого

более 20 лет работы с людьми, Василий Николаевич в выборе персону для своей новой компании был крайне разборчив. «Эффективная деятельность предприятия в наибольшей степени зависит от правильной расстановки сил. Высококвалифицированные работники - вот залог успеха!»

На должность менеджера Андрей подходил как никто другой «красный» диплом Московского полиграфического института, 5-летний опыт работы в издательстве, отменные рекомендации, в общем, отличная кандидатура.

Ситуация складывалась как нельзя лучше. В первые же месяцы существования «Лидера» на его продукцию было, на удивление, больше спроса, чем на продукцию конкурирующих и уже известных компаний. Причины успеха были очевидны: слаженная работа коллектива, оточенная программа руководителей. И главную роль, по мнению Василия Николаевича, играл Андрей. Он умело организует работу персонала, заключает самые выгодные для компании сделки, благодаря ему, «Лидер» процветает. Острый ум, быстрота реакции, деловитость, любознательность отличали Андрея. Он всегда был на шаг впереди своих коллег. Все шло именно так, как того хотел Василий Николаевич.

Однако кризис 2009 года не прошел бесследно и для «Лидера». Доходы компании заметно уменьшились, пришлось пойти на сокращение штатов; в поисках более прибыльного места некоторые работники уходили сами. Ситуация накалялась. Масла в огонь полил Андрей: в свете последних событий он решительно настаивал на повышении жалованья. Василий Николаевич не торопился с ответ». Обладая определенного рода связями, ему не составило труда узнать, что его лучший сотрудник, его золотая жила, менеджер, работает только у него: Андрей неофициально ведет дела компании «Крылья», Василий Николаевич был в ярости. Первой мыслью было немедленно уволить «ловкача». Но, поостыв, он находит более рациональное решение проблемы. «Мы не можем потерять столь ценного для нас сотрудника. Ему «Лидер» обязан тем, что не разорился

в период кризиса, а остался на плаву. Второго такого менеджера не найти. Несомненно, незаменимых людей нет, но на поиск нового специалиста понадобятся время и дополнительные финансовые затраты. А это не представляется возможным в настоящее время. Кроме того, сложившаяся ситуация никак не повлияла на качество работы Андрея в «Лидере».

Как и прежде, он добросовестно выполнял все, что от него требовалось, пытался вернуть фирме прежнюю финансовую мощь. И все это еще раз убеждало в высокой квалификации Андрея. Приняв решение, Василий Николаевич оставляет шустрого менеджера в компании при условии, что тот прекратит двойную игру, а также прибавляет ему жалованье. Осознав свою незаменимость и необходимость для «Лидера», через несколько месяцев Андрей снова требует повышения зарплаты. На сей раз он уже открыто заявляет, что в противном случае ему придется покинуть фирму и уйти к конкурентам... Такого исхода опытный руководитель не ожидал. Подошло время отпуска, и Андрей спокойно уходит на заслуженный отдых. Тем временем Василий Николаевич наводит справки об Андрее, и выясняется, что тот вовсе не прекращал сотрудничать с «Крыльями». Более того, хотел перейти в эту компанию на постоянную, официально занимаемую должность. Но по вполне объективным причинам Андрею было в этом отказано: «Какой наглец! Пытается успеть за двумя зайцами! Как предусмотрительно! На случай, если что-то сорвется с «Крыльями», Андрей спокойно может вернуться к нам!», — ответили ему.

Но необходимо принимать решение. У Василия Николаевича было время подумать: его «лучший работник» отдыхает после наряженного трудового года на горно-лыжном курорте, совершенно не догадываясь, что начальнику все известно о проделанной им работе.

Ситуация для анализа 2. Молодой руководитель

После окончания МГУП Светлана вскоре устроилась на работу в престижную фирму ООО «Форма-Полиграф» в отдел маркетинга. Ее старшая сестра Ирина работала в этом отделе

уже в течение 5 лет; по ее рекомендации Светлану и взяли на работу. Кроме Светы с Ирой в отделе работали еще 4 человека.

Геннадий Петрович — самый старший сотрудник компании; всю жизнь проработал в сфере полиграфии и стоял у истоков создания фирмы. Это был пожилой человек 55 лет, по своей природе консерватор, не любивший нововведений и инноваций в работе, с большим трудом к ним привыкающий, однако очень деятельный и опытный. Все в компании уважали Геннадия Петровича, прислушивались к его мнению, тем более что он был близким другом директора, и тот зачастую советовался с ним при принятии важных для компании решений.

Роман — мужчина 35 лет, также работавший в фирме с самого ее открытия, — немногословный, замкнутый человек; он с трудом сходил с людьми, не очень любил общаться с клиентами, однако был незаменим как аналитик, что очень важно в сфере маркетинга.

Ольга — красивая молодая женщина; все в компании ее любили, сочувствовали, поскольку совсем недавно Оля осталась без мужа с двумя маленькими детьми. Она была прекрасным специалистом, однако личные проблемы отнимали у нее слишком много времени и не давали ликом отдаваться работе. Все сотрудники с пониманием относились трудностям Ольги и помогали ей, чем могли, часто делая за нее работу

Влад — молодой человек, амбициозный и целеустремленный душа компании; трудно было представить себе коллектив без его шуток и юмора. У Влада много друзей-бизнесменов. И благодаря ему, у компании появилось много клиентов, однако неусидчивость, поверхностность и вспыльчивость Влада мешали ему в работе.

Все сотрудники очень тепло приняли Светлану; каждый считал своим долгом помочь ей преодолеть неизбежные в начале работы трудности, никто не отказывал в помощи, совете и поддержке. Света-лидер по натуре — все схватывала на лету. Ей нравилась ее работа, и она целиком отдавалась любимому делу. Вскоре она стала равноправным членом коллектива, а уже через год — незаменимым сотрудником отдела. Дирекция

компания заметила Свету, многие ее предложения пошли на пользу всей фирме и принесли прибыль. В это же время у нее закрутился бурный роман с Владом. Молодые люди понравились друг другу с первого взгляда, и дело, по-видимому, шло к свадьбе.

Спустя два года после поступления Светы на работу внезапно уволился начальник отдела, и все с тревогой ждали перемен в жизни коллектива, гадая, кто же будет новым начальником. Однако назначение на эту должность Светланы было для всех, впрочем, как и для самой Светы, полной неожиданностью. По-разному отнеслись сотрудники к тому, что молодая девушка, недавно и понятия не имевшая о специфике и тонкостях работы отдела, будет руководить ими. Геннадий Петрович тепло поздравил Свету, к которой относился, как к дочери, однако никак не мог привыкнуть воспринимать как начальницу ту, которая совсем недавно делала для него черновую работу. По-прежнему продолжал журить ее, давать советы и называть Светочкой.

Ольга также была рада Светиному повышению. Светлану она считала своей младшей подругой и, попросив понять ее как женщина женщину, в первый день отпросилась пораньше уйти с работы на родительское собрание к младшему сыну.

Ирина отнеслась к повышению Светы без особого энтузиазма.

Ей не очень понравилось, что ее младшая сестра, которую она недавно просила устроить ее на работу, теперь будет руководить ею. Она была довольно посредственным работником, тем не менее, испытывала чувство обиды и зависти от того, что уже 7 лет занимает одну и ту же должность, а Света так быстро делает карьеру так быстро.

С неприязнью отнесся к новому назначению Светы Роман. Он — самый опытный после Геннадия Петровича сотрудником отдела — по праву считал себя основным претендентом на эту должность. Роман был обижен и считал, что с ним поступили несправедливо. Он всячески пытался задеть Свету, выискивая ошибки в ее работе, выставлял их напоказ.

Полной неожиданностью для Светы стало отношение к ее назначению Влада. Ему явно не понравилось, что его будущая жена теперь будет руководить им и займет в компании пост выше его собственного, соответственно будет получать более высокую зарплату. Их отношения резко ухудшились и явно шли к разрыву. Однако Света продолжала любить Влада и делала все, чтоб смягчить ситуацию.

Однажды Светлану вызвал директор компании и поделился с ней своими соображениями по поводу кадровых перестановок. Он считал, что в целях сокращения издержек необходимо сократить штат компании. И, в частности, Светин отдел должен быть сокращен на одного человека. Однако поскольку он предпочитал не вмешиваться в дела отдела, предоставил Свете право решать самой, кого из членов коллектива придется уволить исходя из того, кто из сотрудников приносит фирме большую пользу и с кем Светлане легче работать. Света Растерялась: с одной стороны, ей пришлось бы поступиться своими «привязанностями и симпатиями в интересах компании, а с другой — она не была уверена, что сможет сработаться с людьми, которые, несомненно, прекрасные специалисты, но не желают воспринимать ее как руководителя, и с которыми у нее наверняка возникнет из-за этого множество проблем.

Ситуация для анализа 3. Стресс

Восемь часов вечера, Сергей Павлов в рабочем кабинете. У него одно желание – больше никогда не видеть свих подчиненных. Сергей серьезно обдумывает идею уволить всех, включая, шофера. Он работает в компании почти три года. Компания занимается оптовой продажей продуктов питания и процветает. Объем продаж растет.

Сейчас Сергей возглавляет таможенный отдел, который развивается вместе с компанией, а значит, очень быстро. Еще год назад, когда в отделе было семь человек, у Сергея не было серьезных проблем. Сегодня в отделе пятнадцать человек; каждый из них занимается самостоятельным направлением работы

и решает все вопрос, непосредственно с начальником отдела. В кабинете у Сергея три телефона, и они звонят постоянно. Иногда он умудряется говорить по двум телефонам одновременно. Двери его кабинета не закрываются. Подчиненные обсуждают с ним мельчайшие детали любого задания. Они задают множество вопросов, ответы на которые, по мнению Сергея, очевидны. Например, неделю назад Сергей поручил одному из работников выяснить, почему им приходят огромные счета за междугородние переговоры со страной, с которой у компании нет деловых отношений. И вот сегодня этот работник пришел узнать у начальника, как ему это сделать. Полное отсутствие инициативы у подчиненных раздражает Сергея. Зарплата у всех в отделе достаточно высокая. Никто не жалуется. А думать о производственных проблемах, проявляя самостоятельность, подчиненные не хотят. А ведь он и наказывает подчиненных редко, и только если они отступают от определенной линии. Обычно старается, давая задания, определить основные направления действий. Сергей знает, что пользуется авторитетом у подчиненных. Они часто говорят коллегам из соседних отделов, что если так сказал Сергей Степанович, то по-другому и быть не может.

Итак, его единственная проблема в том, что он не может остановить поток оперативных проблем. Один раз Сергей уже пытался переключиться на стратегические вопросы и пробовал справиться со сложившейся ситуацией жесткой процедурой посещения своего кабинета. Но эта затея провалилась. Времени у Сергея не хватает на решение самых важных вопросов, связанных с перспективами развития отдела.

Руководство компании не понимает, почему на его столе скапливается документация, требующая немедленных решений.

Ситуация для анализа 4. Протеже

После окончания университета Елена устроилась в некоммерческую организацию, создающую программы активного отдыха для взрослых и детей, на должность менеджера по работе с клиентами. Дела пошли как нельзя лучше: коллеги Елену полюбили; она очень ответственный, надежный сотрудник, четко знает свои обязанности и добросовестно их выполняет. Елена успешно работала под руководством своей непосредственной начальницы Галины Владимировны, испытывала огромный интерес к работе, стремилась как можно больше узнать о тонкостях своей профессии и стать настоящим мастером своего дела, нередко проявляла инициативу на семинарах и собраниях, выполняла сверхплановую работу.

Со временем компания стала активно развиваться, возникла необходимость в расширении кадров сервис-центра. В частности, требовался сотрудник в помощь Елене. Галина Владимировна, дабы облегчить себе жизнь и ускорить процесс подбора сотрудника, взяла на работу свою родственницу Викторию - образованную девушку, но очень невнимательную, медлительную и неотчетливую. Она очень хотела остаться на этом рабочем месте и старалась качественно выполнять возложенные на нее задачи.

Елене приходилось очень тяжело с Викторией. Елена вынуждена была тщательно объяснять ей элементарные вещи, а после проверять и контролировать проделанную работу. Новая сотрудница допускала множество ошибок в текущей работе. Елена зачастую предпочитала выполнить что-либо за Викторию самостоятельно, вместо того, чтобы потратить уйму времени на разъяснения и контроль. Клиентов тоже раздражала медлительность и несобранность Виктории; обычная процедура оформления на программу занимала порой целый час. Виктория не могла или не хотела самообразовываться и развиваться, тем самым принося массу неудобств Елене.

Елена в свою очередь неоднократно обращалась с этой проблемой к Галине Владимировне. Но все было безрезультатно, так как начальница чувствовала ответственность за свою протекже и не могла лишиться ее работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / И.К. Адизес; пер. с англ. В. Кузина. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
2. Гринберг Дж. Организационное поведение: от теории к практике / Дж. Гринберг, Р. Бэйрон. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 912 с.

3. Дафт Р. Организационная теория и дизайн / Р. Дафт, Дж. Мерфи, Х. Уилмотт. – СПб.: Питер, 2013. – 640 с.

4. Колобов А.А. Менеджмент высоких технологий. Интегрированные производственно-корпоративные структуры: организация, экономика, управление, проектирование, эффективность, устойчивость / А.А. Колобов, И.Н. Омельченко, А.И. Орлов. – М.: Экзамен, 2008.

5. Лалу Фредерик. Открывая организации будущего / Фредерик Лалу; пер. с англ. В. Кулябиной. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 432 с.

6. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник / Б.З. Мильнер. - М.: ИНФРА-М, 2015.

7. Организационно-экономический механизм управления интегрированными производственными структурами: монография / под ред. О.Г. Туровца. – Воронеж: ВГТУ, 2010.

8. Родионова В.Н. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие [Электронный ресурс] / В.Н. Родионова, Т.О. Толстых. – Воронеж: ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный технический университет», 2015. Режим доступа: <http://catalog.vorstu.ru/>.

9. Теория организации: хрестоматия / пер. с англ. под ред. Т.Н. Клеминой. Спб.: Высшая школа менеджмента, 2010. – 578 с.

10. Третьякова Е.П. Теория организации: учеб. пособие / Е.П. Третьякова. - М.: КНОРУС, 2014.

11. Формирование и развитие организационных структур наукоемкого производства: монография / под ред. О.Г. Туровца. – Воронеж: ВГТУ, 2011.

12. Фрейдина Е.В. Исследование систем управления / Е.В. Фрейдина. – М.: Омега-Л, 2010.

13. Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн. – Спб.: Питер, 2004.

14. <http://www.govvrn.ru> – сайт администрации Воронежской области.

15. <http://www.voronezhstat.gks.ru> – сайт федеральной службы государственной статистики по Воронежской области.

16. www.ilo.ru – сайт Международной организации труда.
17. <http://uftp.ru/> - журнал «Проблемы теории и практики управления».
18. <http://mevriz.ru/> - журнал «Менеджмент в России и за рубежом».
19. <http://iteam.ru> – Технологии корпоративного управления (сайт портала ITEAM.RU – технологии корпоративного управления).
20. <http://www.ecsocman.edu.ru/> - Федеральный образовательный портал: Экономика. Социология. Менеджмент. Большая электронная библиотека.
21. <http://www.aup.ru>– Административно – управленческий портал: менеджмент и маркетинг в бизнесе. Большая электронная библиотека.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Титульный лист курсовой работы

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

**ФГБОУ ВО «ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Инженерно-экономический факультет

Кафедра экономики и управления на предприятии
машиностроения

КУРСОВАЯ РАБОТА

по курсу: «Теория организации и организационное поведение»

Тема: « _____ »

Выполнил: студент группы _____
(Фамилия, И.О.)

Руководитель курсовой работы: _____
(Фамилия, И.О.)

Дата защиты _____ Оценка _____

Воронеж 2018

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Форма заявки на разработку курсовой работы

Заведующему кафедрой Экономике и управления на предприятии машиностроения Во-

ронежского государственного
технического университета

Предприятие (организация) _____

_____ (полное название организации, юридический адрес, телефон)

просит поручить студенту _____

_____ (фамилия, и.о., группа)

разработать курсовую работу на тему _____

Руководитель
предприятия

_____ (подпись, печать)

_____ (фамилия, и.о.)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Образец оформления рисунка

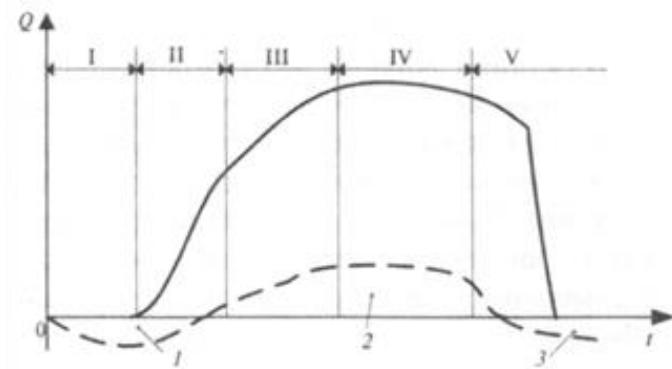
Иллюстрации (чертежи, графики, диаграммы, схемы, фотоснимки, компьютерные распечатки) следует располагать непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые или на следующей странице.

Иллюстрации следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией или нумерацией в пределах раздела (рис. 1 или рис. 1.1).

Иллюстрации могут иметь наименование и пояснительные данные (подрисующий текст). Слово «Рисунок» и наименование (без точки в конце) располагают по центру строки и помещают после пояснительных данных.

На все иллюстрации должны быть ссылки в тексте курсовой работы.

Приведем пример оформления рисунка с пояснительными данными:



Q — объем реализации товара (сплошная кривая), объем прибылей и убытков (пунктирная кривая); t — время;
1 — затраты на НИОКР; 2 — прибыль; 3 — убытки

Рис. 1. Жизненный цикл изделия

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Образец оформления таблицы

Таблицы, также как иллюстрации, следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией или нумерацией в пределах раздела. Наименование таблицы (при его наличии) следует помещать над таблицей слева, без абзацного отступа через тире с ее номером.

Таблицу следует располагать непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые, или на следующей странице. Расстояние между таблицей и текстом должно быть равно одной строке.

На все таблицы должны быть ссылки в тексте курсовой работы. Допускается в таблице при необходимости уменьшать размер шрифта Times New Roman до кегль 10.

Допускается помещать таблицу вдоль длинной стороны страницы. В этом случае номер страницы проставляют, как и на всех страницах курсовой работы, в центре нижней части страницы без точки.

Если в конце страницы таблица прерывается и ее продолжение будет на следующей странице, в первой части таблицы нижнюю горизонтальную линию, ограничивающую таблицу не проводят.

В перенесенной части таблицы должна сохраняться ее головка (шапка) или пронумерованная строка первой части таблицы. Над перенесенной частью пишут слова «Продолжение таблицы» с указанием ее номера.

Графу (столбец) «Номер по порядку» в таблицу включать не допускается. При необходимости нумерации показателей, параметров или других данных, порядковые номера следует указывать в первой графе (столбце) таблицы непосредственно перед их наименованием.

Таблица 1

Характеристика элементов модели «7S»

Элементы модели	Характеристика элементов
Стратегия	Курс на распределение ограниченных ресурсов для достижения намеченных целей
Структура	Описание характеристики орг. схемы

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Образец оформления библиографии в курсовой работе

Список литературы должен содержать сведения об источниках, использованных при выполнении курсовой работы. Сведения об источниках следует располагать в порядке появления ссылок в тексте курсовой работы, нумеровать арабскими цифрами без точки печатать с абзацного отступа.

Описание источников осуществляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1. Приведем примеры оформления библиографического описания в зависимости от вида источника:

Примеры библиографических описаний
КНИГИ

Одного автора

1 Тихомиров В.А. Основы проектирования самолетостроительных заводов и цехов: учеб. пособие для вузов / В.А. Тихомиров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Машиностроение, 1975. – 472 с.

2 Семенов В.В. Философия: итог тысячелетий. Философская психология / В.В. Семенов. – Пушино: ПНЦ РАН, 2000 – 64 с.

Двух авторов

3 Басовский Л.Е. Управление качеством: учебник / Л.Е. Басовский В.Б. Протасьев. – М.: ИНФА-М, 2005. – 212 с.

Трех авторов

4 Пентюхов В.В. Информатика. Основы программирования на языке Паскаль: учеб. пособие / В.В. Пентюхов, Г.А. Кащенко, С.И. Лавлинский. – Воронеж: ВГТУ, 2001. – 130 с.

Четырех и более авторов

5 Радиолокационные станции бокового обзора / А.П. Реутов, Б.А. Михайлов Г.С., Кондратенков и др. ; под ред. А.П. Реутова. – М.: Советское радио, 1970. – 360 с.

6 История России: учеб. пособие для студентов всех специальностей / В.Н. Быков и др. ; отв. ред. В.Н. Сухов. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб. : СПбЛТА, 2001. – 231 с.

Многотомный документ в целом

7 Горюнов Н.Н. Полупроводниковые приборы. Справочник: в 2 ч. / Н.Н. Горюнов и др.; под ред. Н.Н. Горюнова. – М.: Энергоиздат, 1988. – 904 с.

Отдельный том

8 Савельев И.В. Курс общей физики: учеб. пособие для студентов вузов: в 3 т. / И.В. Савельев. – 2-е изд., перераб. – М.: Наука, 1982. – Т. 1. Механика. – 432 с.

СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ДОКУМЕНТОВ

Статья из...

... книги или другого разового издания

9 Двинянинова Г.С. Комплимент: Коммуникативный статус или стратегия в дискурсе / Г.С. Двинянинова // Социальная власть языка: сб. науч. тр. Воронеж: ВГТУ, 2001. – С. 101 – 106.

...серийного издания

10 Брок О. Высококачественный 10-разрядный аналого-цифровой преобразователь / О. Брок // Электроника. – 1978. – № 8. – С. 25 – 34.

11 Коробочкин И.Ю. Повышение стойкости линеек при прошивке заготовок из сплавов на основе титана / И.Ю. Коробочкин, А.Н. Смелин, К.К. Ботвиновская // Черная металлургия. – М., 1996. – Вып. 23. – С. 18 – 31.

12 Aplevich J.D. Time-Domain Input-Output Representation of Linear Systems / J.D. Aplevich // Automatika. – 1981. – Vol. 17. № 3. – P. 509-522.

Законодательные материалы

13 Конституция Российской Федерации. – М: Приор, 2001. – 32 с.

Правила

14 Правила безопасности при обслуживании гидротехнических сооружений и гидромеханического оборудования энергоснабжающих организаций: РД 153-34.0-03.205-2001. – М.: ЭНАС, 2001. – 158 с.

Стандарты

15 ГОСТ Р 51771-2001. Аппаратура радиоэлектронная бытовая. Входные и выходные параметры и типы соединений. Технические требования. – М.: Госстандарт России: Изд-во стандартов, 2001. – 27 с.

Патентные документы

16 Пат. 2187888 Российская Федерация, МКИ7 Н 04 В 1/38, Н 04 J 13/00 Приемопередающее устройство / В.И. Чугаева – №2000131736/09; Бюл. № 23. – 3 с.: ил.

17 А. с. 1007970 СССР, МКИЗ В 25 J 15/00. Устройство для захвата неориентированных деталей типа валов / В.С. Ваулин, В.Г. Кемайкин (СССР). – №3360585/25; заявл.23.11.81; опубл. 30.03.83, Бюл. № 12. – 2 с.: ил.

Диссертации

18 Вишняков И.В. Модели и методы оценки коммерческих банков в условиях неопределенности: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.13 / Вишняков Илья Владимирович. – М., 2002. – 234 с.

19 Рыбалко А.В. Разработка процессов электрохимической размерной обработки микросекундными импульсами тока и оборудования для их реализации: автореф. дис. ... д-ра техн. наук / Рыбалко Александр Васильевич. – Воронеж, 1997. – 32 с.

Отчеты о научно-исследовательской работе

20 Проведение испытаний: отчет и НИОКР (промежут.) / ВЗИИП ; ОЦО 102ТЗ ; № ГР 800571138. – М., 1981. – 90 с.

Электронные ресурсы

21 Библиография по социальным и гуманитарным наукам. 1993-1995. /Ин-т науч. информ. по обществ. наукам (ИНИОН). – Электрон. дан. и прогр. – М.: ИНИОН, 1995. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

22 Электронный каталог ГПНТБ России. – Электрон. дан. – Режим доступа : [http // www.gpntb.ru/win/search/help/el-cat.html](http://www.gpntb.ru/win/search/help/el-cat.html).

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Анкета

**опроса работников предприятия (организации) для
оценки уровня стресса [https://lektsii.org/2-88206.html]**

Характеристики стресса	Оценка уровня стресса	Характеристики стресса	Оценка уровня стресса
------------------------	-----------------------	------------------------	-----------------------

Работа гарантирована, карьерное продвижение предсказуемо и определено		Положение в организации не гарантировано и сама организация ненадежна	
Слишком мало требований		Слишком много дел	
Задания слишком просты		Задания слишком трудны	
Слишком спокойно		Слишком шумно	
Повторения и мало разнообразия		Чересчур много разнообразия	
Скука		Осуществляется сразу много разных проектов	
Мало командировок		Слишком много разъездов	
Слишком медленное продвижение		Быстрый карьерный рост	
Слишком мало влияния, контроля и ответственности		Чрезмерные влияние, контроль и ответственность	
Слишком низкие интерес к работе и вовлеченность		Слишком высокие интерес к работе и вовлеченность	
Избыточно придирчивое руководство		Недостаток руководства	
Индифферентность к работе		Индифферентность к работе	

Оценки, близкие к одному из краев шкалы, свидетельствуют о том, что уровень стресса либо недостаточен, либо избыточен.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Анкета

для социологического опроса руководителей в связи с разработкой и внедрением в организации системы управления конфликтами (примерный образец)

[http://obrazec.org/04/anketa_dlja_sociologicheskogo_oprosa_rukovodit.htm]

Уважаемый руководитель.

В целях сбора информации для разработки и внедрения в организации системы управления конфликтами Служба управления персоналом ЗАО "Информационные технологии" проводит социологический опрос руководителей организации по проблемам конфликтности в организации, разрешения конфликтов, возникающих в трудовой деятельности, выявления специфики управления конфликтами.

Отвечая на вопросы, постарайтесь быть предельно внимательными и искренними. Заполнять анкету не трудно. Пожалуйста, полностью прочитайте каждый вопрос анкеты с вариантами ответа на него. Затем обведите кружком те (или тот) номера вариантов, которые совпадают с Вашим мнением. Если ни один из предложенных вариантов ответа Вам не подходит, изложите свое мнение на свободных строках анкеты.

Мы будем очень рады получить от Вас ответы на предложенные вопросы.

Учитывая важность высказанного Вами мнения, мы просим Вас отвечать на вопросы предельно полно и честно.

1. Каков в целом, с Вашей точки зрения, социально-психологический климат в организации?

- Положительный.
- Скорее положительный.
- Скорее отрицательный.
- Отрицательный.

2. Часто ли, по Вашему мнению, возникают конфликты в организации?

- Часто.
- Иногда.
- Редко.
- Никогда.

3. Каково в целом отношение к конфликтам сотрудников организации?

- Положительное.
- Нейтральное - это нормальный ход развития событий.
- Сугубо негативное.
- Другое _____.

4. Существуют ли, по Вашему мнению, эффективные методы управления конфликтами?

- Да, существуют.
- Нет, не существуют.
- Другое _____.

5. Удовлетворяет ли Вас эффективность управления конфликтами в организации?

- Да.
- Частично.
- Нет.

6. Каков процесс выхода из конфликтной ситуации?

- Разбираются сами участники.
- Привлекается руководство.
- Привлекается работник кадровой службы.
- Привлекаются специалисты в области разрешения конфликтов.
- Другое _____.

7. Какие формы регулирования трудовых конфликтов в организации Вы считаете наиболее приемлемыми?

- Все конфликты нужно решать путем забастовки.
- Забастовка приемлема только в случае возникновения серьезных

- противоречий.
- Любые конфликты нужно решать путем переговоров.
- Любые конфликты нужно решать в соответствующих органах.
- Никакие, т.к. они неэффективны.
- Другие.

8. Каковы основные причины возникновения конфликтов в трудовых отношениях?

9. Какой стиль поведения в конфликтной ситуации обычно применяется для разрешения конфликтов сотрудниками организации?

- Соперничество.
- Приспособление.
- Уклонение.
- Компромисс.
- Сотрудничество

10. Какой стиль поведения при разрешении конфликтов является оптимальным с Вашей точки зрения?

- Соперничество.
- Приспособление.
- Уклонение.
- Компромисс.
- Сотрудничество.

11. В ходе своей профессиональной деятельности приходится ли Вам сталкиваться с конфликтами?

- Часто.
- Иногда.
- Редко.
- Никогда.

12. Как Вы относитесь к происходящим на работе конфликтам?

- Положительно.
- Скорее положительно.
- Скорее отрицательно.
- Отрицательно.

13. Как Вы ведете себя в случае возникновения конфликтной ситуации?

- Стараюсь доказать свою правоту.
- Соглашаюсь с позицией оппонента.
- Не противоречу оппоненту, но поступаю по-своему.
- Ищу компромиссный вариант.
- Не обращаю внимания на конфликт.
- Прибегаю к помощи коллег или руководства.
- Другое _____.

14. Какие исходы конфликта представляются наиболее приемлемыми для Вас?

- Ведение борьбы до полной победы над соперником.
- Удовлетворение интересов и притязаний другой стороны.
- Ослабление конфликта за счет естественного затухания.
- Нахождение компромисса.
- Нахождение взаимовыгодных вариантов.

15. Какой стиль управления, на Ваш взгляд, оптимален при разрешении конфликта?

- Авторитарный.
- Демократический.
- Либеральный.

16. Какое место в системе целей Вашей профессиональной деятельности занимает осуществление мероприятий по предупреждению и разрешению конфликтов среди персонала?

- Ведущее.
- Среди основных.
- Неосновное.

17. В какой степени, по Вашему мнению, Вы обладаете знаниями методик разрешения конфликтов?

- В достаточной для эффективного разрешения большинства конфликтов.
- Моих знаний не всегда хватает для эффективного разрешения конфликтов.
- В недостаточной.

18. Хотели ли бы Вы приобрести дополнительные знания по вопросам конфликтов и эффективных способов их разрешения?

- Да, т.к. знания в области конфликтов и эффективных способов их разрешения являются важными для руководителей.

- Нет, подобные знания не важны.

19. Считаете ли Вы необходимым обучение персонала взаимодействию в конфликтных ситуациях, а также специфике эффективного разрешения конфликтов?

- Да, т.к. знания в области конфликтов и эффективных способов их разрешения являются важными.

- Нет, подобные знания не важны.

Расскажите, пожалуйста, о себе:

Ваш пол _____

Возраст _____

Уровень образования:

- Среднее.
- Среднее специальное.
- Неоконченное высшее.
- Высшее.
- Два высших или более.
- Переподготовка.
- Ученая степень.
- MBA.

Направленность образования

- Техническое.
- Гуманитарное.
- Другое _____.
- Естественные науки.
- Управленческое.

Занимаемая должность _____

Опыт работы в руководящей должности, лет _____

Благодарим за участие!

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	1
1. Методические указания по выполнению работы	3
1.1. Структура и содержание курсовой работы	3
1.2. Основные этапы самостоятельной работы	5

1.3. Оформление курсовой работы	9
1.4. Подготовка к защите	10
1.5. Защита курсовой работы	10
2. Примерная тематика курсовых работ	13
3. Примерное содержание отдельных тем курсовых работ	14
4. Тестовые задания	26
5. Ситуации для изучения	29
Библиографический список	38
Приложение 1	40
Приложение 2	41
Приложение 3	42
Приложение 4	43
Приложение 5	44
Приложение 6	46
Приложение 7	47

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к выполнению курсовой работы по дисциплине
«Теория организации и организационное поведение»

для студентов направления 38.04.02 «Менеджмент»,
магистерских программ
«Логистические системы предприятия»,
«Экономика и управление на предприятии»
всех форм обучения

Составители:
Родионова Валентина Николаевна
Рыбкина Ольга Владимировна

Подписано к изданию 2018.
Уч.-изд. л. 3,1. «С»

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный
технический университет»
394026 Воронеж, Московский просп., 14