

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики,  
менеджмента и  
информационных технологий

наименование факультета

/С.А.Баркалов/

подпись

И.О. Фамилия

31 августа 2021г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины

«Теория организации и организационное поведение»

Направление подготовки 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль Управление бизнесом в цифровой экономике

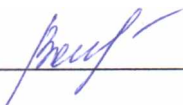
Квалификация выпускника Магистр

Нормативный период обучения 2 года / 2 года и 3 м.

Форма обучения очная / заочная

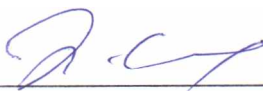
Год начала подготовки 2021

Автор программы



/Володина Н.Л./

Заведующий кафедрой  
цифровой и  
отраслевой экономики



/Сироткина Н.В. /

Руководитель ОПОП



/Сироткина Н.В./

Воронеж 2021

## ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1. Цели дисциплины

развитие личных 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, группы, личности.

### 1.2. Задачи освоения дисциплины

- изучение теории организации, особенностей социальных организаций, универсальных и специфических законов организации;
- ознакомление с практикой деятельности успешных организаций, достижение понимания предпосылок успешности организации;
- достижение понимания причин и выработка критериев оценки поведения людей в организации;
- формирование навыков эффективного поведения в организации в качестве руководителя, сотрудника, члена группы или команды.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина (модуль) «Теория организации и организационное поведение» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б.1 учебного плана.

## 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» направлен на формирование следующей компетенции:  
ПК – 4 Способен выстраивать коммуникацию и кооперацию в цифровой среде на основе использования различных цифровых средств, позволяющих во взаимодействии с другими людьми достигать поставленных целей.

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК - 4	знать <ul style="list-style-type: none"><li>- концепции корпоративной социальной ответственности, роль и место этики в бизнесе;</li><li>- принципы развития и закономерности функционирования организации;</li><li>- типы организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования;</li><li>- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации и лидерства, вопросы групповой динамики и командообразования, коммуникаций, управления конфликтами;</li><li>- особенности поведения отдельных людей и методы управления индивидуальными различиями конкретной личности в организации.</li></ul>
	уметь <ul style="list-style-type: none"><li>- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересо-</li></ul>

	<p>ванных сторон организации с позиции социальной ответственности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</li> <li>- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</li> <li>- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- выявлять основные эффекты и ошибки социального восприятия в процессе управления и корректировать их;</li> <li>- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации;</li> <li>- оценивать ситуацию и применять эффективные методы управления конфликтными и стрессовыми ситуациями, используя знания в области организационного поведения.</li> </ul>
	<p>владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);</li> <li>- навыками системного подхода к изучению проблем функционирования и развития организаций;</li> <li>- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;</li> <li>- методами управления командами;</li> <li>- навыками применения различных стилей лидерства;</li> <li>- методами реализации функцией мотивирования;</li> <li>- методами управления конфликтами, возникающими в процессе работы групп в организации.</li> </ul>

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины «Теория организации и организационное поведение» составляет 4 зачетные единицы.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

##### Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		2
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	44	44
В том числе:		
Лекции	8	8
Практические занятия (ПЗ)	36	36
<b>Самостоятельная работа</b>	100	100
Курсовой проект (работа) (есть, нет)	-	-
Контрольная работа (есть, нет)	-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой
Общая трудоемкость час	144	144
зач. ед.	4	4

### Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
В том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>130</b>	<b>130</b>
Часы на контроль	4	4
Курсовой проект (работа) (есть, нет)	-	-
Контрольная работа (есть, нет)	-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой
Общая трудоемкость	час	144
	зач. ед.	4

## 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	Введение в теорию организации и организационное поведение	Актуальность проблем теории организации и организационного поведения. Междисциплинарный подход к изучению проблем организации и организационного поведения. Место теории организации и организационного поведения в структуре управленческих наук. Объект и предмет теории организации и организационного поведения. Понятие организации и организационного поведения. Основные методы теории организации и организационного поведения. Важность понимания законов теории организации и организационного поведения для менеджмента.	1	6	17	24
2	Теоретические и методологические основы организации	Основные общие свойства организации как системы. Внешняя среда организации. Внутренняя среда организации, ее характеристики. Объективные законы организации. Структура организации. Эволюция организационной структуры. Функциональная структуризация организации. Линейно-функциональная организация. Смешанная дивизиональная структура управления. Сравнительные характеристики организационных структур управления. Основные элемен-	2	6	17	25

		ты и характеристики организации, их взаимосвязи. Концептуальная модель организации. Основные составляющие внутренней среды организации. Внешняя среда организации и ее состав. Внешняя среда прямого воздействия. Внешняя среда косвенного воздействия. Взаимодействие организации со средой. Законы организации. Принципы организации				
3	Индивидуально - психологические аспекты взаимодействия личности и организации	Роль личности в организационном поведении. Базовая модель индивидуального поведения. Теория взаимодействия и ее выводы. Ключевые характеристики, связанные с выполнением работы. Индивидуальные особенности и их классификация. Пять основных характеристик личности. Оценка индивидуальных особенностей при подборе персонала. Личность и отношение к работе. Понятие и актуальность рассмотрения связанных с работой отношений. Основные компоненты отношения к работе. Удовлетворенность работой: факторы, следствия, способы измерения. Проблемы использования персонала и удовлетворенность работой. Разработка программ повышения производительности на основе удовлетворенности трудом. Отношение человека к организации: организационная приверженность и подходы к ее развитию. Разнообразие рабочей силы. Проблемы и современная практика управления разнообразием рабочей силы.	1	6	17	24
4	Управление как деятельность и сущность организации	Основные положения модели организации стратегического управления. Бюрократическая система организации. Мобильно – интеллектуальная организация. Организационные коммуникации. Типы и эффективность коммуникационных сетей. Модели группового поведения. Уровни телеологичности, функции и целенаправленности организации. Информационная система организации. Коммуникации и организационная культура организации. Кодекс трудовой этики. Подходы к стратегическому управлению персоналом. Современная философия и концепции управления персоналом. Принципы использования интеллектуального капитала организации и отдельного работника. Выявление проблем организации.	2	6	17	25
5	Командообразование и методы групповой работы	Групповые процессы и рабочие группы. Структурная динамика рабочей группы. Групповое единомыслие и коллективная безответственность. Природа группы, динамика формирования группы. Виды групп. Факторы эффективности групп. Групповое единомыслие и коллективная безответственность. Команда как особая форма группы. Виды команд. Само-	2	6	17	25

		управляемые команды. Автономные рабочие группы. Подходы к должностному планированию и формированию групп. Эффективность групп. Эффективная командная работа.				
6	Этическая и социальная ответственность в менеджменте	Этические проблемы менеджмента: понятие этики менеджмента, критерии принятия этически сложных решений; Факторы, определяющие этический выбор; Социальная ответственность и оценка результатов социальной деятельности предприятий	-	6	15	21
<b>Итого</b>			<b>8</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>144</b>

### заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Введение в теорию организации и организационное поведение	Актуальность проблем теории организации и организационного поведения. Междисциплинарный подход к изучению проблем организации и организационного поведения. Место теории организации и организационного поведения в структуре управленческих наук. Объект и предмет теории организации и организационного поведения. Понятие организации и организационного поведения. Основные методы теории организации и организационного поведения. Важность понимания законов теории организации и организационного поведения для менеджмента.				
2	Теоретические и методологические основы организации	Основные общие свойства организации как системы. Внешняя среда организации. Внутренняя среда организации, ее характеристики. Объективные законы организации. Структура организации. Эволюция организационной структуры. Функциональная структуризация организации. Линейно-функциональная организация. Смешанная дивизиональная структура управления. Сравнительные характеристики организационных структур управления. Основные элементы и характеристики организации, их взаимосвязи. Концептуальная модель организации. Основные составляющие внутренней среды организации. Внешняя среда организации и ее состав. Внешняя среда прямого воздействия. Внешняя среда косвенного воздействия. Взаимодействие организации со средой. Законы организации. Принципы организации	2	2	42	46
3	Индивидуально - психологические аспекты взаимодействия личности и организации	Роль личности в организационном поведении. Базовая модель индивидуального поведения. Теория взаимодействия и ее выводы. Ключевые характеристики, связанные с выполнением работы. Индивидуальные особенности и их классификация. Пять основных характеристик личности. Оценка индивидуальных особен-	2	2	44	48

		ностей при подборе персонала. Личность и отношение к работе. Понятие и актуальность рассмотрения связанных с работой отношений. Основные компоненты отношения к работе. Удовлетворенность работой: факторы, следствия, способы измерения. Проблемы использования персонала и удовлетворенность работой. Разработка программ повышения производительности на основе удовлетворенности трудом. Отношение человека к организации: организационная приверженность и подходы к ее развитию. Разнообразии рабочей силы. Проблемы и современная практика управления разнообразием рабочей силы.				
4	Управление как деятельность и сущность организации	Основные положения модели организации стратегического управления. Бюрократическая система организации. Мобильно – интеллектуальная организация. Организационные коммуникации. Типы и эффективность коммуникационных сетей. Модели группового поведения. Уровни телеологичности, функции и целенаправленности организации. Информационная система организации. Коммуникации и организационная культура организации. Кодекс трудовой этики. Подходы к стратегическому управлению персоналом. Современная философия и концепции управления персоналом. Принципы использования интеллектуального капитала организации и отдельного работника. Выявление проблем организации.				
5	Командообразование и методы групповой работы	Групповые процессы и рабочие группы. Структурная динамика рабочей группы. Групповое единomyслие и коллективная безответственность. Природа группы, динамика формирования группы. Виды групп. Факторы эффективности групп. Групповое единomyслие и коллективная безответственность. Команда как особая форма группы. Виды команд. Самоуправляемые команды. Автономные рабочие группы. Подходы к должностному планированию и формированию групп. Эффективность групп. Эффективная командная работа.	-	2	44	46
6	Этическая и социальная ответственность в менеджменте	Этические проблемы менеджмента: понятие этики менеджмента, критерии принятия этически сложных решений; Факторы, определяющие этический выбор; Социальная ответственность и оценка результатов социальной деятельности предприятий				
<b>Форма контроля – зачет с оценкой</b>						<b>4</b>
<b>Итого</b>			<b>4</b>	<b>6</b>	<b>130</b>	<b>144</b>

## 5.2 Перечень лабораторных работ

*Не предусмотрено учебным планом*

## **6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ**

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) во 2 семестре.

Учебным планом по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» не предусмотрено выполнение контрольной работы (контрольных работ) во 2 семестре.

## **7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### **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».

<b>Компетенция</b>	<b>Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Аттестован</b>	<b>Не аттестован</b>
ПК - 4	знать - концепции корпоративной социальной ответственности, роль и место этики в бизнесе; - принципы развития и закономерности функционирования организации; - типы организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации и лидерства, вопросы групповой динамики и командообразования, коммуникаций, управления конфликтами; - особенности поведения отдельных людей и методы управления индивидуальными различиями конкретной личности 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
	уметь - идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции социальной ответственности; - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - выявлять основные эффекты и ошибки социального восприятия в процессе управления	Решение стандартных практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах



	и корректировать их; - разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; - оценивать ситуацию и применять эффективные методы управления конфликтными и стрессовыми ситуациями, используя знания в области организационного поведения.			
	владеть - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); - навыками системного подхода к изучению проблем функционирования и развития организаций; -современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - методами управления командами; -навыками применения различных стилей лидерства; - методами реализации функцией мотивирования; -методами управления конфликтами, возникающими в процессе работы групп в организации.	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	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 во 2 семестре для очной формы обучения, во 2 семестре для заочной формы обучения по системе:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл	Неудовл
ПК - 4	знать - концепции корпоративной социальной ответственности, роль и место этики в бизнесе; - принципы развития и закономерности функционирования организации; - типы организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации и лидерства, вопросы групповой динамики и командообразования, коммуникаций, управления конфликтами; - особенности поведения отдельных людей и методы управления индивидуальными различиями конкретной личности в организации.	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь	Тест	Выполне-	Выпол-	Выполне-	В тесте

<ul style="list-style-type: none"> <li>- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции социальной ответственности;</li> <li>- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</li> <li>- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</li> <li>- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- выявлять основные эффекты и ошибки социального восприятия в процессе управления и корректировать их;</li> <li>- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации;</li> <li>- оценивать ситуацию и применять эффективные методы управления конфликтными и стрессовыми ситуациями, используя знания в области организационного поведения.</li> </ul>		<p>ние теста на 90-100%</p>	<p>нение теста на 80-90%</p>	<p>ние теста на 70-80%</p>	<p>менее 70% правильных ответов</p>
<p>владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);</li> <li>- навыками системного подхода к изучению проблем функционирования и развития организаций;</li> <li>-современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;</li> <li>- методами управления командами;</li> <li>-навыками применения различных стилей лидерства;</li> <li>- методами реализации функций мотивирования;</li> <li>-методами управления конфликтами, возникающими в процессе работы групп в организации.</li> </ul>	<p>Тест</p>	<p>Выполнение теста на 90-100%</p>	<p>Выполнение теста на 80-90%</p>	<p>Выполнение теста на 70-80%</p>	<p>В тесте менее 70% правильных ответов</p>

## **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 К предмету теории организации не относятся:

- a) связи и отношения структурных составляющих целостного объекта;
- b) организационные процессы и действия при образовании, развитии и разрушении организационных систем;
- c) организация и самоорганизация социальных систем;
- d) принципы функционирования организационных систем.

2 основополагающими концептуальными положениями теории организации являются:

- а) законы и принципы;
- б) объект, предмет и метод;
- в) парадигма и методы исследования.

3 К авторам, внесшим основной вклад в развитие классической теории организации, относятся:

- а) Фредерик Уинслоу Тейлор;
- б) Френк Гилбрет;
- с) Анри Файоль;
- д) Макс Вебер;
- е) Питер Друкер;
- ф) Дуглас Макгрегор;
- г) Фредерик Герцберг.

4 Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают:

- а) Харрингтону Эмерсону – «Двенадцать принципов эффективности»;
- б) Фредерику У. Тейлору – «Принципы научного управления»;
- с) Анри Файолю – «Общее и практическое управление»;
- д) Богданову А.А. – «Тектология. Всеобщая организационная наука»;
- е) Лютеру Гьюлику – «Заметки о теории организации»;
- ф) Питеру Друкеру – «Практика управления».

5 Автором «бюрократической» модели организации является:

- а) Ф. Тейлор;
- б) А. Файоль;
- с) М. Вебер;
- д) Г. Саймон;
- е) Д. Норт.

6 Характерными чертами организации являются:

- а) комплексность;
- б) департаментализация;
- с) формализация;
- д) координация;
- е) соотношение централизации и децентрализации;
- ф) социализация;
- г) горизонтальные связи.

7 К содержательным теориям мотивации не относится:

- А) иерархическая теория А.Маслоу
- Б) теория К.Левина
- В) теория потребностей ERG К. Альдерфера
- Г) теория потребностей Д. МакКлелланда
- Д) двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга

8 Процессуальные теории мотивации объясняют

- А) что способствует продвижению по служебной иерархии;
- Б) какие условия необходимо создать для успешной адаптации личности работника;
- В) какие группы потребностей оказывают влияние на поведение человека;
- Г) как следует воздействовать на людей для побуждения к результативной работе;
- Д) все ответы верны.

9 Стратегия конфликта означает

- А) средства и приёмы для достижения цели;
- Б) общий план ведения конфликта;
- В) временные и пространственные характеристики;
- Г) эмоциональное отношение к происходящему;
- Д) все ответы верны.

10 Компромиссная стратегия поведения менеджера характеризуется

- А) балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне.
- Б) приоритетом интересов соперника;
- В) приоритетом только собственных интересов;
- Г) сосредоточением внимания на иерархической вертикале начальник- подчинённый;
- Д) все ответы верны.

### 7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

Задача 1 В таблице представлены модели организационного поведения и их характеристики. Заполните ячейки.

Показатели	Опекающая модель	Авторитарная модель
Базис модели		
Ориентация менеджмента		
Ориентация работников		
Психологический результат для работника		
Удовлетворение потребностей работников		
Участие работников в процессе управления		

Задача 2 На совещании торговых агентов А сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам (позиция жертвы). Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурентирования каждый в своей области и дают советы (позиция спасителя), но все предложения А отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приемы не срабатывают. Чем больше возражает А, тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Б замечает: «Я вижу, вы не хотите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание продолжать это обсуждение!». Наступает тишина и общая неловкость.

Задание: Определите верную стратегию разрешения конфликтной ситуации, учитывая, что вы находитесь попеременно то в роли руководителя, то в роли подчиненного.

Задача 3 Компания «Комфорт» производит мягкую мебель уже 40 лет. Ситуация последнее время складывалась неблагоприятно для компании, так из-за глобализации рынка усилилась конкуренция, и клиенты стали предъявлять все более жесткие требования к качеству, дизайну и срокам поставки. На предприятии работают 500 человек, организация производства - сборочный конвейер, с последовательным переходом от операции к операции; достаточно монотонная работа и рабочие выполняли все процедуры рутинно, без проявления инициативы. Заработная плата на предприятии достаточно высокая по местным стандартам, однако, работа не считалась привлекательной, так как рабочие полагали, что такая работа вызывает только апатию. Акционеры решили перестроить деятельность предприятия, пригласили нового перспективного руководителя. Главной задачей для нового руководителя является сокращение цикла производства и поставки, так как потребители требовали поставку не в течении 3-6 месяцев (как это есть в настоящее время), а не позднее одного месяца. Такая задача у многих работников вызвала скептическую улыбку: «Как такое достичь?»

Новый руководитель решила ликвидировать конвейер, создать команды, которые отвечали бы за изготовление определенного изделия (заказа) от начала и до конца. Ввести систему мотивации с учетом командной работы.

P.S. Перестройка новому руководителю удалась, производительность труда и качество резко повысилась, появились новые модели, заказы на мебели выполняются за один месяц, но команды стремятся сократить и это время.

Задание:

- 1) разработайте систему методов мотивации (дайте понятие методам и видам мотивации), необходимой данному руководителю;

2) объясните стиль руководства нового руководителя с позиции теории «путь-цель» Митчелла и Хауса. Рассмотрите стили руководства согласно данной теории;

3) определите и раскройте характеристики новой создаваемой руководителем команды как одной из групп.

Задача 4 Вертикальное и горизонтальное разделение управленческого труда приведите на примере любой организационной структуры.

Задача 5 Какую организационную структуру можно предложить и почему, для следующих предприятий и организаций и объясните почему: • коммерческий банк; • высшее учебное заведение, • сталепрокатный завод(филиал); • предприятие по изготовлению стеклопакетов; • ясли совместно с детским садиком; • кондитерская фабрика с магазином?

Задача 6. Какую роль в мотивации трудовой деятельности играют факторы, используемые теорией ожидания?

Задача 7. В чем отличия делового и бюрократического стилей руководства?

Задача 8. Проанализируйте приведенные ниже правила укрепления группового единства, предлагаемые руководителю для работы с формальной группой, оцените их эффективность и приведите примеры. Дополните правила.

- 1) Помогать группе испытывать общий успех;
- 2) Укреплять доверие членов группы друг к другу и к ее лидеру;
- 3) Культивировать чувство принадлежности к группе, активно привлекать членов группы к общим мероприятиям;
- 4) Заботиться о том, чтобы принадлежность к группе доставляла радость и отвечала стремлению к престижу;
- 5) Поддерживать веру в реальность стоящих перед группой целей.

Задача 9. Каков порядок ведения переговоров?

Задача 10. На каких принципах формируется команда менеджера?

### **7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач**

№ 1 На примере предприятия по выпуску запасных автомобильных частей рассмотрите на практике применение системного подхода: - данный социально-экономический объект представьте в виде системы совокупности составляющих ее подсистем и схематично изобразите; - дайте характеристику предприятия по выпуску запасных автомобильных частей как системе.

№ 2 На фоне традиционного российского экспорта энергоносителей и других сырьевых ресурсов необычно наблюдать за экспортом готовой продукции из России в Японию, в частности на ее автомобильный рынок. Серийное производство автомобильных колесных дисков из алюминиевых сплавов на предприятии "Авиа технология", а также дисков из магнитных сплавов на магниевом заводе по современным технологиям. Качество российской продукции превосходит зарубежные аналоги. Японские специалисты достаточно серьезно проверяли покупаемые изделия. Однако наши специалисты все сомнения японских деловых партнеров успешно сняли. Данные изделия реализовались ранее в других странах и соответственно Япония не первая страна, где увидели качество продукции российских предприятий. У российских предприятий имеется опыт работы с автомобильными предприятиями Германии, в частности используются на спортивных автомобилях.

Вопросы: 1. Что является предпосылками успеха российских предприятий на автомобильном рынке Японии? 2. Как российские менеджеры способствуют успешной реализации готовой продукции на мировой рынок и что делается для этого со стороны непосредственно предприятий производителей? 3. Почему производство отечественных автомобилей не может в полном объеме конкурировать с иностранными моделями? 4. Какие шаги нужно предпринять в сфере организации и управления в сфере автомобильного бизнеса, чтобы стать конкурентоспособными.

№ 3 Современным менеджерам нужны следующие качества. 1. Обладать макроэкономическими познаниями. 2. Глубокое знакомство с принципами функционирования рынка,

законов его развития, специфики и динамики рыночных отношений в России и в других странах. 3. Обладание навыков и умений в изучении выбранной специальности, являющейся для каждого человека основной. 4. Свободная ориентация совокупности рыночных отношений, их взаимодействие, функционирование и взаимозависимость. Кроме того, обязательны такие качества, предприимчивость, ответственность, честность, принципиальность, скромность, физическое здоровье.

Вопросы: 1. Какими дополнительными качествами надо обладать современному специалисту, чтобы он был в курсе дел? 2. Какие особые качества необходимы специалисту в России? 3. Есть ли отличительные качества специалистов за рубежом и в России. 4. Какой нужно обладать харизмой на политическом уровне?

№4 Поступило предложение торговым организациям взять в аренду площади под офисы и магазины, во вновь построенном торговом центре. Торговый центр находится в центре города. Аренда дорогая, но проходимость довольно большая, за счет расположенных вокруг учебных заведений, банков, больницы, удобного подъезда, парковки. Вопросы: 1. По какому закону нужно арендовать торговые площади небольшим магазинчикам? 2. Какой вид синергизма нужно использовать, чтобы получить эффект с взятых в аренду площадей? 3. Подходят ли для данной ситуации принципы закона развития? 4. Возникает ли конкуренция в одно-профильных магазинах торгового центра? 5. По каким законам будут функционировать магазины и офисы торгового центра.

№ 5 Сформулируйте миссию и главные цели коммерческого банка и дайте обоснование их содержания.

№6

### *Ситуация 1*

Руководитель направляет двух работников в командировку, но один наотрез от этого отказывается, мотивируя плохими межличностными отношениями между ними.

Вы говорите: \_\_\_\_\_

№7

### *Ситуация 1*

Вы – заместитель начальника отдела, все сотрудники которого – женщины. В силу своего характера или по каким-то другим причинам вы не нравитесь никому в этом отделе. Руководитель предлагает вам занять отдельный кабинет, но это будет затруднять вашу работу, так как вам необходима информация, поступающая от остальных сотрудников отдела. Как вы поступите?

№8. Ситуация:

Коллега, с которым вам приходится тесно сотрудничать, в последнее время находится «не в форме», делая множество ошибок.

Некоторое время вы исправляете ошибки сами. Наконец, вашему терпению наступает предел.

Вы говорите: \_\_\_\_\_

## №9

Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением вашего ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения:

- а) не оспаривая задание начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы;
- б) все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник;
- в) выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые ему без согласия со мной;
- г) в интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

## №10

Предлагаются три варианта действий руководителя, дающего поручение своему секретарю. Какой вариант вы считаете предпочтительным и почему?

- 1. Я продиктую вам письмо, которое сегодня необходимо отправить.
- 2. Необходимо сегодня же отправить письмо такому-то поставщику с дальнейшей информацией о... Вы не могли бы составить конспект письма, чтобы в три часа мы смогли его вместе посмотреть?
- 3. Необходимо сегодня же отправить письмо клиенту, которого я принимал утром, с дальнейшей информацией о... Вы не позаботитесь об этом? Если у вас есть вопросы, я готов выслушать.

### 7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

- 1. Состояние развития теории организации и современные модели теории организации.
- 2. Системно-кибернетический подход в теории организации. Понятие самоорганизации. Теория синергетики Г.Хакена. Самоорганизация и самоуправление.
- 3. Строеение современной организации. Организационные структуры управления. классификация структур. Факторы, определяющие эффективность структур.
- 4. Личность в организации. Основные характеристики, их влияние на поведение индивида.
- 5. Основы формирования команд и современные подходы к организации групповой и командной работы.
- 6. Глобальные факторы, влияющие на организационное поведение.
- 7. Организационные изменения и организационное развитие. Понятие и виды корпоративной социальной ответственности
- 8. Концепции корпоративной социальной ответственности
- 9. Корпоративная социальная значимость (восприимчивость)
- 10.Корпоративная социальная деятельность
- 11.Организационное поведение: понятие и подходы
- 12.Элементы системы организационного поведения
- 13.Личностные особенности
- 14.Этапы формирования групп
- 15.Понятие и сфера организационного поведения.
- 16.Индивидуальные, групповые и организационные управленческие решения: эффективность и источники её повышения.

17. Понятие, типы групп и их структура.
18. Общие характеристики групп.
19. Факторы, влияющие на создание групп.
20. Групповая динамика, её цели и фазы развития.
21. Факторы, влияющие на групповую динамику.
22. Структура группы. Групповые нормы.
23. Управление процессами групповой деятельности.
24. Лидерство и руководство (основные отличия).
25. Типы и функции лидеров.
26. Личностный подход к изучению лидерства.
27. Поведенческий подход к изучению лидерства.
28. Процессный подход к изучению лидерства.
29. Ситуационные теории лидерства.
30. Стили лидерства и руководства.
31. Коммуникации: понятие, виды.

### **7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену**

*Не предусмотрено учебным планом*

### **7.2.6 Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации**

#### **7.2.7 Паспорт оценочных материалов**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Введение в теорию организации и организационное поведение	ПК - 4	Тест, защита самостоятельной работы, устный опрос
2	Теоретические и методологические основы организации	ПК - 4	Тест, защита самостоятельной работы, устный опрос
3	Индивидуально - психологические аспекты взаимодействия личности и организации	ПК - 4	Тест, защита самостоятельной работы, устный опрос
4	Управление как деятельность и сущность организации	ПК - 4	Тест, защита самостоятельной работы, устный опрос
5	Командообразование и методы групповой работы	ПК - 4	Тест, защита самостоятельной работы, устный опрос
6	Этическая и социальная ответственность в менеджменте	ПК - 4	Тест, зачет, устный опрос

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

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экза-



менатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

## **8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **Основная:**

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 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101340.html>

2 Басенко, В. П. Теория организации и организационное поведение : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В. П. Басенко, В. А. Дианова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>

3 Тюрина, А. Д. Теория организации : учебное пособие / А. Д. Тюрина. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1813-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81059.html>

#### **Дополнительная:**

1 Короткий, С. В. Теория организации : учебное пособие / С. В. Короткий. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 211 с. — ISBN 978-5-4487-0476-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80618.html>

2 Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79817.html>

3 Киселева, М. М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / М. М. Киселева. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2905-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91553.html>

4 Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02186-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

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

**Лицензионное программное обеспечение**

1. Office Professional Plus 2013 Single MVL A Each Academic

**Свободное ПО**

1. LibreOffice
2. Moodle
3. OpenOffice
4. Skype
5. Zoom

**Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. <http://www.edu.ru/>
2. Образовательный портал ВГТУ

**Информационные справочные системы**

1. <http://window.edu.ru>
2. <https://wiki.cchgeu.ru/>

**Современные профессиональные базы данных**

1. Федеральная служба государственной статистики  
Адрес ресурса: <http://www.gks.ru/>
2. РосБизнесКонсалтинг — информационное аналитическое агентство  
Адрес ресурса: <https://www.rbc.ru/>
3. АК&М — экономическое информационное агентство  
Адрес ресурса: <http://www.akm.ru/>
4. Bloomberg -Информационно-аналитическое агентство  
Адрес ресурса: <https://www.bloomberg.com/europe>
5. Корпоративный менеджмент  
Адрес ресурса: <https://www.cfin.ru>
6. Журнал «Эксперт»  
Адрес ресурса: <http://www.expert.ru> .
7. Информационный портал «Управление производством»

Адрес ресурса: <http://www.up-pro.ru/>

8. Журнал «Организатор производства»

Адрес ресурса: <http://org-proizvodstva.ru/>

9. Планета САМ. Информационно-аналитический электронный журнал

Адрес ресурса: <http://www.planetacam.ru> –

10. Журнал «Умное производство».

Адрес ресурса: <https://umnpro.com>

11. Журнал «Цифровая и отраслевая экономика»

Адрес ресурса: <https://cchgeu.ru/science/nauchnye-izdaniya/ekonomika-i-predprinimatelstvo/arkhiv-vypuskov/>

12. Журнал «Цифровая экономика»

Адрес ресурса: <http://digital-economy.ru>

## **9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

**Лекционная аудитория**, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов.

**Аудитории для практических занятий**, оснащенные:

- мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов;

- интерактивными информационными средствами;

- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет.

## **10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

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

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков принятия управленческих решений с целью максимально эффективного взаимодействия членов коллектива. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Большое значение по закреплению и совершенствованию знаний имеет самостоятельная работа студентов. Информацию о всех видах самостоятельной работы студенты получают на занятиях.

Освоение дисциплины оценивается на зачете.

Вид учебных занятий	Деятельность студента (особенности деятельности студента инвалида и лица с ОВЗ, при наличии таких обучающихся)
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.
Практические занятия	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Подготовка к дифференцированному зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.