Приложение 7 ОП ВО

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Факультет Высшая школа финансов и менеджмента

Кафедра финансового менеджмента, управленческого учета и международных стандартов финансовой деятельности

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
Протокол от «7» сентября 2017 г.
№ 6

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)
Управление рисками в корпорациях

квалификация: магистр

формы обучения: очная

Год набора – 2018

Москва, 2017 г.

Автор(ы)–составитель(и):
д.псих.н Т.А. Нестик

Заведующий кафедрой финансового менеджмента, управленческого учета и международных стандартов финансовой деятельности

д.э.н., профессор Е.Н. Лобанова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы…….....4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..5
3. Содержание и структура дисциплины …….....5
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …….…….....8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …….....21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине …….....23
   6.1. Основная литература……...…….23
   6.2. Дополнительная литература……...…….23
   6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….23
   6.4. Нормативные правовые документы…….……..…….23
   6.5. Интернет-ресурсы…….……..…..23
   6.6. Иные источники…….…….…….….23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы ……...…..…….24

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

1.1 Дисциплина Б1. В.02 «Теория организации и организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-2.1	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности

1.2В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ — Деятельность по организации труда и оплаты персонала ТФ — Организация труда персонала (Е/02.6)	ОПК-2.1	на уровне знаний: об индивидуальных особенностях работников, влияющих на их поведение в организации; механизмов формирования межличностных и межгрупповых отношений, природе лидерства, основных процессах групповой динамики и командообразования, феноменов приверженности, организационного климата, организационной культуры, а также методов управленческого воздействия на них
		на уровне умений: анализировать собственное поведение в организации, принимать управленческие решения на основе анализа социально-психологического аспекта взаимодействия людей на разных уровнях организации, компетентно формулировать проблемы для их последующего решения с участием внешних специалистов (консультантов по управлению и организационному развитию, коучей, бизнес-тренеров);
		на уровне навыков: не формируются

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины 108 (3 ЗЕ). Количество академических часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем, составляет 18 часов, из них 6 – на лекционные занятия, 12 – на практические занятия, на самостоятельную работу обучающихся отводится 54 часа.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является экзамен.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к вариативной части дисциплин учебного плана Б1. В «Обязательные дисциплины». Код дисциплины Б1. В.02. Дисциплина изучается на 1 курсе, в 1 семестре.

Содержание курса является логическим продолжением знаний, полученных в рамках получения образования по бакалаврским программам и в рамках работы и служит основой для освоения курса «Управление человеческими ресурсами», а также «Управление изменениями», «Деловые коммуникации» и других курсов, в которых рассматривается проблематика управления людьми, эффективного межличностного и межгруппового взаимодействия в бизнесе.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Введение. Эволюция взглядов на организацию. Классификация и образы организации.	12	1		2		9	КЗ
Тема 2	Организационная структура. Механизмы координации и модели.	12	1		2		9	О
Тема 3	Внешняя среда организации. Жизненный цикл организации. Новые	12	1		2		9	КР

	организационные формы							
Тема 4	Личность, мотивация и межличностные отношения в организации	12	1		2		9	К
Тема 5	Команда, социальная сеть, групповые процессы, лидерство, межгрупповые отношения	12	1		2		9	Д, ДИ
Тема 6	Организационная культура и управление изменениями	12	1		2		9	ПЗ
Промежуточная аттестация		**36**						**Экзамен**
	Всего:	**108**	**6**	**-**	**12**		**54**	

Примечание:

** – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;*

*** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.*

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение. Эволюция взглядов на организацию. Классификация и образы организации

Предмет, цели и задачи дисциплины. Объект и предмет изучения. «Тектология» Богданова, «Организационная работа» Керженцева. Представление об идеальной организации Вебера. Подход к изучению организаций Дракера. Системный подход в теории организации и «Мозг фирмы». Классификаций организаций. Организация как машина. Организация как политическая система. Роль конфликтов, властных отношений и реализация интересов и влияний. Организация как мозг. Обработка информации, самообучение, самоорганизация. Организация как «психическая тюрьма Организация как культура и совокупность субкультур, определяющих поведение организации. Организация как инструмент доминирования. Эксплуатация сотрудников, ресурсов, идей, внешней среды. Организация как динамическая система. Внимание на постоянное изменение и обновление. Организация как живой организм. Признание потребностей организации и воздействие внешней среды на ее «здоровье».

Тема 2. Организационная структура. Механизмы координации и модели.

Структурообразующие факторы. Механизмы координации совместной деятельности по Г. Минцбергу. Элементы организационного дизайна и их выбор. Проектирование работы в организации. Общие функции предприятия и функции управления. Функциональное деление, линейная и проектная организация. Развитие организационной структуры в жизненном цикле Грейнера. Современные виды организационных структур: плоские, проектные, сетевые и виртуальные формы организаций.

Тема 3. Внешняя среда организации. Жизненный цикл организации. Новые организационные формы

Общая внешняя среда и непосредственное окружение. Стейкхолдеры как источник ресурсов и неопределенности. Глобальные тенденции и тенденции в развитии элементов внешней среды. Причины возникновения неопределенности внешней среды, формы проявления, методы анализа и способы преодоления.

Организационные изменения и развитие организации. Дилемма «рост – развитие». Общие и ключевые компетенции организации. Характеристики организации на разных стадиях Модели жизненного цикла организации: Грейнер, Торбет, Адизес.

Теории самоорганизации, открытые и виртуальные организации. Будущее корпораций, альянсы и роль аутсорсинга, сетевые и само-организующие системы. Связи между элементами внутренней и внешней среды организации как закон организации.

Тема 4. Личность, мотивация и межличностные отношения в организации

Современные представления о личности в организации. Характеристики личности, влияющие на эффективность деятельности. Типология личности Майерс-Бриггс. Роль интуиции в менеджменте и как ее развивать. Стили обучения. Что такое «хороший работник»? Психологические аспекты управления талантами. Управление креативностью.
Мотивация. Содержательные и процессные теории мотивации. Структура мотивации к труду в российской организации. Методы стимулирования различных мотивационных типов сотрудников. Удовлетворенность работой, вовлеченность и приверженность.
Межличностные отношения. Типичные барьеры на пути развития доверия в организации. Трансакционный анализ. Стереотипы. Атрибутивные процессы. Кому склонны доверять сотрудники? Три стадии формирования доверия. Как повысить эффективность электронных коммуникаций?

Тема 5. Команда, социальная сеть, групповые процессы, лидерство, межгрупповые отношения

Лидерство. Виды власти и источники влияния. Понятие лидерства. Универсальные качества лидера и культурная специфика: данные исследований. Ситуационное руководство и стили лидерства. Требования к лидеру в самообучающейся организации. Трансформационное лидерство. Временная перспектива лидера и способность формировать стратегическое видение. Эмоциональный интеллект руководителя. Распределенное лидерство Команда. Критерии эффективности команды. Стадии формирования команды. Командные роли. Методы развития управленческой команды. Групповое мышление, влияние меньшинства, сдвиг к риску при принятии группового решения. Условия эффективности использования методов принятия группового решения (дискуссия, мозговой штурм, метод номинальных групп, метод Дельфи). Социальные сети. Правила управления сетями отношений. Модели команды: семья, спецназ, футбольная сборная, джаз-бэнд.

Межгрупповые отношения в организации. Конфликты. Создание коалиций и политическое измерение организации. Организационные конфликты, методы их предотвращения и регулирования. Роли менеджера как третьей стороны в конфликтах.

Тема 6. Организационная культура и управление изменениями

Культура организации. Взаимосвязь организационной культуры и эффективности организации. Структура организационной культуры. Типы корпоративных культур. Инструменты управления организационной культурой. Система внутрикорпоративных коммуникаций.

Организационные изменения. Сопротивление инновациям и методы его преодоления. Управление в условиях неопределенности. Почему компании не учатся на своих ошибках? Почему IT-технологии оказываются не эффективными? Стимулирование обмена знаниями. Организационное развитие и формирование культуры самообучающейся организации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Теория организации и организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа: упражнение, тест, деловая игра
– при проведении занятий семинарского типа: решение кейсов

4.1.2. Экзамен проводится в форме итогового тестирования

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся. Типовые оценочные материалы

Примерные темы кейсов и упражнений:

1. Упражнение «Карта нашей группы»
2. Групповое исследование «Российская деловая культура»
3. Тест MBIT
4. Деловая игра «Метафоры организации»
5. Деловая игра «Типы мотивации»
6. Ролевая игра «мотивация подчиненного»
7. Упражнение в парах «Ведомый-поводырь»
8. Упражнение «Директивный стиль»
9. Ролевая игра «Шесть стилей лидерства»
10. Деловая игра «Видение изменений»
11. Деловая игра «Компетенции нашей команды»
12. Деловая игра «Строительные компании»
13. Упражнение в парах «Сдвинуть с места»
14. Кейс «Неформальный лидер»
15. Упражнение «Тип корпоративной культуры»
16. Деловая игра «Советы старейшин»
17. Кейс «Два проекта внедрения»
18. Упражнение «Ответ противникам изменений»

Типовые оценочные средства.

Тема 1. Контрольная работа

Организационные метафоры и их значение в понимании природы организации.

Выбрать две из восьми организационных метафор и привести пример действующей организации, который демонстрировал и объяснял природу организации.

(пример организационных метафор: «механизм», «организм», «мозг», «культура», «политическая система», «психическая тюрьма», «поток и трансформация», «инструмент доминирования»)

Тема 2. Опрос

Темы для опроса

Принципы организационной работы.

Общие и специфические принципы организации.

Содержание и структура положения об отделе.
Организационная структура управления и организационная схема.
Принципы построения отношений между людьми в организации.
Процедуры, правила и политики в построении отношений

Тема 3.
Вопросы контрольной работы

Эволюции и революции в развитии организации по Л.Грейнеру;
Теория жизненных циклов организации по И.Адизесу;
Модель развития организации по Дж.Кимберли;
Четыре стадии развития организации по Р Куинн и К. Камерон.
Вопросы для обсуждения:
Почему сосуществует так много моделей жизненного цикла организации, при том, что авторы моделей ЖЦ во многом повторяют один другого?
Почему моделей, описывающих ранние стадии организации больше, чем тех, которые рассматривают поздние стадии жизненного цикла?
Что помимо распада происходит с организацией, если кризис ее жизненного цикла удачно преодолеть не удалось?

Тема 4
Диспут «Типы мотивации»
Деловая игра «мотивация подчиненного»

Тема 5
Решение кейса «Неформальный лидер»

Тема 6.
Практическое задание «Организационная культура нашей организации»

Определить, какие из приведенных ниже утверждений верны:

1. Организационная культура отличает нашу организацию от другой.
2. Поддержание культуры зависит от неформальных лидеров.
3. Освоение работниками организационной культуры зависит от их адаптации в организации.
4. Организационная культура относится к факторам внешней среды.
5. Базовые установки культуры бездоказательно принимаются и разделяются членами организации.
6. Переход от одной стадии жизненного цикла организации к другой – это предсказуемое изменение.
7. Жизненный цикл организации и жизненный цикл товара не связаны между собой.
8. Миссия организации, как правило, формулируется на стадии роста.
9. На стадии зрелости организации резко усиливается конкуренция.
10. На стадии упадка организации усиливается централизация управления.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения	Наименование этапа освоения компетенции

		компетенции	
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-2.1	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности

Этап освоения компетенции	**Показатель оценивания**	**Критерий оценивания**
ОПК-2.1	– Демонстрация знаний о теориях лидерства, методах разрешения конфликтов, методах управления, – демонстрация знаний об управлении проектами, командами, организацией с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий – умение использовать инструменты анализа различных аспектов и процессов деятельности современной организации. – демонстрирует знания в области управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности – демонстрирует умения по управлению различными процессами деятельности предприятия; – выполняет поставленные управленческие задачи. – показывает владение инструментами анализа, методами исследования различных управленческих проблем умеет проектировать решения управленческих задач оперативного и стратегического уровня на предприятии.	Продемонстрированы знания о теориях лидерства, методах разрешения конфликтов, методах управления, – Продемонстрированы знания об управлении проектами, командами, организацией с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий – Продемонстрировано умение использовать инструменты анализа различных аспектов и процессов деятельности современной организации. – Продемонстрированы знания в области управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности – Продемонстрированы умения по управлению различными процессами деятельности предприятия; – Выполнены поставленные управленческие задачи. – Показано владение инструментами анализа, методами исследования различных управленческих проблем Спроектировано решение управленческих задач оперативного и стратегического уровня на предприятии.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Примерные вопросы для подготовки к экзамену:

Тема 1: Классификация и образы организации

1. Классификаций организаций.
2. Организация как машина.
3. Организация как политическая система.
4. Роль конфликтов, властных отношений и реализация интересов и влияний.
5. Организация как мозг. Обработка информации, самообучение, самоорганизация.
6. Организация как «психическая тюрьма
7. Организация как культура и совокупность субкультур, определяющих поведение организации.
8. Организация как инструмент доминирования.
9. Организация как динамическая система.
10. Организация как живой организм.

Тема 2. Организационная структура. Механизмы координации и модели.

11. Структурообразующие факторы.
12. Механизмы координации совместной деятельности по Г. Минцбергу.
13. Проектирование работы в организации.
14. Общие функции предприятия и функции управления.
15. Современные виды организационных структур: плоские, проектные, сетевые и виртуальные формы организаций.

Тема 3.

1. Стейкхолдеры как источник ресурсов и неопределенности.
2. Глобальные тенденции и тенденции в развитии элементов внешней среды.
3. Организационные изменения и развитие организации. Дилемма «рост – развитие». Общие и ключевые компетенции организации.
4. Характеристики организации на разных стадиях Модели жизненного цикла организации: Грейнер, Торбет, Адизес.
5. Теории самоорганизации, открытые и виртуальные организации. Связи между элементами внутренней и внешней среды организации как закон организации.

Тема 4: Мотивация

1. Понятия «мотивация» и «стимулирование». Пирамида Маслоу. Особенности мотивации в современной России.
2. Отличие процессуальных теорий мотивации от содержательных (структурных) теорий.
3. Практические выводы из процессных теорий мотивации (на примере модели Портера-Лоуэлла).
4. «Гигиенические» факторы и «мотиваторы»: отличия и действие в российских организациях.

Тема 5: Лидерство и управление

1. «Власть» и «влияние» в организациях. Типология власти в организациях по Френчу и Рейвену. Виды власти, на которые опирается неформальный лидер.
2. Понятия «руководство» и «лидерство» в организации. Какое лидерство (стили лидерства) наиболее адекватно современным российским организациям.
3. Отличие теории ситуационного лидерства от теории черт. Привести пример модели ситуационного лидерства.
4. Шесть стилей лидерства по Д. Гоулмену: возможности и ограничения.

5. Харизматическое (трансформационное) лидерство. Распределенное лидерство.
6. Теория заменителей лидерства и практические выводы из нее.

Тема 4: Корпоративная культура

1. Типы организационных культур.
2. Влияние силы культуры и ее соответствия бизнес-стратегии на эффективность бизнеса (на примере российской организации).
3. Методы управления корпоративной культурой.
4. Система внутренних коммуникаций в организациях. Типы коммуникаций и методы повышения их эффективности (российские примеры).
5. Методы развития сотрудников в современных организациях. Роль линейного менеджера в развитии своих подчиненных.
6. Различия между деловыми культурами по Г. Хофстеду и Ф. Тромпенарсу. Методы преодоления межкультурных барьеров в смешанных (кросс-культурных) командах.

Типовые вопросы теста на экзамене

1. Теория организации:

1) Наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества;

+2) Наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций;

3) Наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира;

4) Наука о совокупности действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей

5) Наука об искусственных объединениях людей, являющихся частью общественной структуры

2. Организация как социальное явление:

+1) Группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в различных областях

2) Большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время

3) Частный предприниматель, ведущий самостоятельную коммерческую деятельность на рынке

4) Искусственное объединение людей, являющихся частью общественной структуры

3. Организационная система:

1) Коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в соответствии с заданием.

+2) Единое образование звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности.

3) Сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов

4) Естественная организация, возникшая сама по себе

3. Объекты внешней среды организации:

+1) Люди и организации, с которыми взаимодействует рассматриваемая организация.

2) Все то, что находится за пределами данной организации.

3) Природные и климатические условия, в которых функционирует рассматриваемая организация.

4) Правовые и социально-экономические условия, в которых функционирует организация

5) Политические и международные факторы, в которых функционирует организация

4. Система управления организацией:

1) Сотрудники организации, дающие поручения.

2) Набор взаимодействующих между собой звеньев и подразделений,

3) Руководитель организации и его заместители.

+4) Совокупность всех служб организации, подсистем и коммуникаций

5. На какой вопрос отвечает исходная позиция одних из основоположников Теории Организации:

1) Зачем управлять?
2) Почему надо управлять?
+3) Чем управлять?
4) Как управлять?
5) Каковы основы управления?

6. В чем заключается вклад антропологии в Теорию Организации:

+1) Эта отрасль изучает культуру общества
2) Изучает модели управления
3) Объясняет психологию индивида
4) Раскрывает принципы Теории Организации

7. Поведенческий подход ставит в центр своего исследования:

1) Продукцию
+2) Человека
3) Методы управления
4) Технологический прогресс

8. Проектирование организаций:

+1) Процесс создания прообраза будущей организации.
2) Проектирование служебных помещений и создаваемой организации
3) Подбор персонала для создаваемой вновь организации.
4) Оценка влияния внешней среды
5) Только прогноз дальнейшего развития организации

9. Жизненный цикл организации - это…

1) Подготовительный этап, предшествующий созданию организации
2) Период стабильной и эффективной работы организации.
3) Переход к созданию условий для экономического роста
+4) Время от момента зарождения организации до ее ликвидации.

10. Основная цель коммерческой организации

+1) Получение любым путем и в кратчайший срок максимальной прибыли.
2) Рост размеров организации и увеличение масштабов производства.
3) Решение социально значимых задач, приносящих прибыль.
4) Расширение сегмента обслуживаемого рынка

11. Организационная культура:

1) Исторически определенный уровень развития общества и человека, сформировавшийся к настоящему времени.
+2) Система норм, правил и моральных ценностей, регламентирующая отношения между членами организации.
3) Система обязанностей, выполняемых членами организации
4) Квалификационный уровень членов производственного коллектива
5) Образовательный и профессиональный уровень членов производственного коллектива

12. Бюрократическая организация по М. Веберу:

+1) В основе деятельности организации - рационализация поведения человека.
2) В основе деятельности организации - решение социально значимых задач.
3) Организация, отношения в которой строятся на основе взаимной привязанности.
4) Сосредоточение внимания на деятельности и специализации руководителя
5) Объективный анализ фактов и данных - основа определения наилучшего способа организации работы

13. Кто рассматривал искусство управление как выбор соответствующих принципов к данным ситуациям?

+1) Файоль
2) Тейлор
3) Вебер
4) Саймон
5) Эмерсон

14. Что по Файолю не относится к 4 принципам конечного результата?

1) Порядок
2) Стабильность
3) Инициатива
+4) Ответственность
5) Корпоративный дух

15. Кто считал бюрократию идеальным типом организации?

1) Эмерсон
2) Тейлор
+3) Вебер
4) Кук
5) Грант

16. В основе какой теории лежала предпосылка, заключающаяся в том, что работа может и должна изучаться с помощью научных методов?

+1) Классическая теория организации
2) Бюрократическая теория
3) Теория организации по Файолю
4) Теория административного поведения
5) Теория грамотного руководства

17. Какой принцип в бюрократической организации исключает интерференцию личных интересов, симпатий и эмоций?

1) Высокая формализация
2) Разделение труда
3) Дисциплина
4) Чётко определённая иерархия власти
+5) Внеличностный характер

18. Какая теория делает акцент на важности правил и установленных порядков в поддержании рационального поведения внутри организации

1) Классическая теория организации
2) Бюрократическая теория
3) Теория организации по Файолю
+4) Теория административного поведения
5) Теория принятия решений

19. Что не изучается в теории организации на макроуровне?

1) Условия и предпосылки поведения организации
2) Возможности для адаптации
+3) Поведение индивидуумов
4) Общую эффективность
5) Возможности для достижения целей

20. Внешняя среда организации включает:

1) Изменение технологий
2) Конкурентов
3) Инфляцию
4) Изучение спроса
+5) Все ответы верны

21. Организационное поведение имеет объектом анализа:

+1) Поведение индивидуумов

2) Эффективность организации
3) Факторы выживания
4) Общую эффективность

38. Значение определения миссии состоит в том, что она:

1) Представляет собой базис, точку опоры для всех решений организации
2) Создаёт уверенность, что организация преследует ясные, сравнимые цели
3) Помогает сосредоточить усилия работников на выбранном направлении
4) Вызывает понимание и поддержку внешних участников организации
+5) Верны все перечисленные варианты ответов в задании

22. Организационные системы подразделяются на открытые и закрытые. Открытые системы:

1) Игнорируют эффект внешнего воздействия
+2) Признают динамическое взаимодействие с окружающим миром
3) Отражают состояние внешней среды
4) Имеют малую применяемость
5) Являются частью внешней среды

23. Организационные системы подразделяются на открытые и закрытые. Закрытые системы:

+1) Игнорируют эффект внешнего воздействия
2) Признают динамическое взаимодействие с окружающим миром
3) Отражают состояние внешней среды
4) Имеют большую применяемость
5) Являются частью внешней среды
5) Цели организации, цели подразделений

24. Кто впервые предложил рассматривать собственно управленческую деятельность, как самостоятельный объект исследования:

1) Г. Гант
+2) А. Файоль
3) Ф. Тейлор
4) М. Вебер
5) С. Томпсон

25. Кто был автором бюрократической теории организации:

1) С. Тоапсон
2) А. Файоль
3) Л. Урвик
+4) М. Вебер
5) Л. Гилберт

26. Что является объектом анализа в теории организации, которая изучает условия и предпосылки поведения организации, ее общую эффективность, возможности для адаптации -

1) Цель
2) Ресурсы
3) Технология
4) Микроуровень
+5) Макроуровень

27. Этап создания в жизненном цикле организации характеризуется:

1) Развитием инновационных процессов, формируется миссией организации
2) Стабилизацией структуры, введением правил, определением процедур
3) Увеличением выпуска продукции, расширением оказания услуг
+4) Формированием жизненного цикла продукции, цели являются нечеткими

28. Этап роста в жизненном цикле организации характеризуется:

1) Развитием инновационных процессов, формируется миссией организации

2) Стабилизацией структуры, введением правил, определением процедур
+3) Увеличением выпуска продукции, расширением оказания услуг
5) Сокращением рынка организации в связи с уменьшением спроса на продукцию

29. Определяющая роль в обеспечение жизнеспособности организации и достижении ими своих целей принадлежит:

+1) Теории управления
2) Теории организации
3) Психологии
4) Социологии
5) Социальной психологии

30.Каковы основные «темпераменты» по типологии личности К.Юнга (опросник Майерс-Бриггс, MBTI)?

1) NT, NF, SP, SJ
2) ENTJ, INFP, ESFP, ISTJ
3) IN, EP, ST, PJ

32.Какая личностная черта связана с повышенной неудовлетворенностью работой?

1) Интраверсия
2) Экстраверсия
3) Невротизм

33. При каких условиях эффективность денежного стимулирования возрастает?

1) прямо пропорционально величине выплачиваемой суммы
2) если оно применяется по отношению к работникам, ориентированным на достижения
3) обратно пропорционально времени, прошедшему с момента получения зримого результата в работе сотрудника до момента выплаты вознаграждения

34.Какие два мотива относятся к гигиеническим факторам, согласно теории Ф. Герцберга (то есть факторам, способным снизить удовлетворенность трудом, но не способным мотивировать человека на сверхусилия)?

1) оплата труда
2) карьерный рост
3) содержание труда
4) должностной статус
5) ответственность
6) признание

35.Какой вид власти опирается на исключительные личностные качества лидера?

1) легитимная
2) референтная
3) вознаграждающая
4) принуждающая
5) экспертная

36. Какой из стилей лидерства максимально ориентирован на отношения?

1) вдохновляющий
2) директивный
3) консультирующий
4) поддерживающий
5) подталкивающий
6) демократический

37. На чем основана власть неформального лидера?

1) личные симпатии участников
2) забота о благополучии группы, поддержание ее ценностей и норм
3) личные отношения с формальным лидером
4) приверженность решаемой задаче

38. В каких ситуациях директивный стиль менее эффективен?

1) в кризисных ситуациях
2) когда решаемая коллективом проблема не имеет прецедентов
3) при выполнении рутинной работы

39. В каких двух случаях лидеру предпочтительнее не вмешиваться в конфликт между подчиненными?

1) предмет спора банален
2) спор не имеет серьезных последствий для организации и не требует срочного решения
3) стороны способны и хотят разрешить конфликт
4) предметом спора является соблюдение общеизвестных правил работы

40.Какое сочетание черт лидера наиболее важно для формирования доверия к нему в коллективе?

1) компетентность, последовательность, доброжелательность, результативность, открытость для обсуждения проблем
2) компетентность, харизматичность, результативность
3) доброжелательность, открытость к обсуждению проблем, наличие видения, последовательность

41.Каковы признаки зрелой команды?

1) Наличие общей цели и общепризнанного лидера
2) Общая ответственность и взаимодополнительность членов команды
3) Наличие общих правил работы и распределения обязанностей

42.Каковы стадии развития группы?

1) Знакомство, обсуждение норм и правил работы, конфликты, слаженное взаимодействие
2) Ориентировка в задаче, поиск путей решения, распределение ролей
3) Формирование, бурление, нормирование, функционирование

Шкала оценивания

Количество правильных ответов тестового задания составляет 85%-100%. Продемонстрированы знания о теориях лидерства, методах разрешения конфликтов, методах управления, – Продемонстрированы знания об управлении проектами, командами, организацией с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий – Продемонстрировано умение использовать инструменты анализа различных аспектов и процессов деятельности современной организации. – Продемонстрированы знания в области управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности – Продемонстрированы умения по управлению различными процессами деятельности предприятия; – Выполнены поставленные управленческие задачи. – Показано владение инструментами анализа,	Отлично

методами исследования различных управленческих проблем — Спроектировано решение управленческих задач оперативного и стратегического уровня на предприятии.	
Количество правильных ответов тестового задания составляет 65%-85%. Продемонстрированы знания о теориях лидерства, методах разрешения конфликтов, методах управления, – Продемонстрированы знания об управлении проектами, командами, организацией с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий – Продемонстрировано умение использовать инструменты анализа различных аспектов и процессов деятельности современной организации. – Продемонстрированы знания в области управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности – Продемонстрированы умения по управлению различными процессами деятельности предприятия; – Выполнены поставленные управленческие задачи. – Показано владение инструментами анализа, методами исследования различных управленческих проблем — Не всегда самостоятельно спроектировано решение управленческих задач оперативного и стратегического уровня на предприятии.	Хорошо
Количество правильных ответов тестового задания составляет 50%-65%. Продемонстрированы знания о теориях лидерства, методах разрешения конфликтов, методах управления, – Продемонстрированы знания об управлении проектами, командами, организацией с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий – Продемонстрировано умение использовать инструменты анализа различных аспектов и процессов деятельности современной организации. – Продемонстрированы знания в области управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности – Продемонстрированы умения по управлению различными процессами деятельности предприятия; – Поставленные управленческие задачи выполнены с ошибками. – Не продемонстрировано уверенное владение инструментами анализа, методами исследования различных управленческих проблем — Не всегда самостоятельно спроектировано решение управленческих задач оперативного и стратегического уровня на предприятии.	Удовлетворительно

Количество правильных ответов тестового задания составляет менее 50%. Не продемонстрированы знания о теориях лидерства, методах разрешения конфликтов, методах управления, – Не продемонстрированы знания об управлении проектами, командами, организацией с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий – Не продемонстрировано умение использовать инструменты анализа различных аспектов и процессов деятельности современной организации. – Не продемонстрированы знания в области управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности – Не продемонстрированы умения по управлению различными процессами деятельности предприятия; – Поставленные управленческие задачи выполнены с ошибками. – Не продемонстрировано уверенное владение инструментами анализа, методами исследования различных управленческих проблем — Несамостоятельно спроектировано решение управленческих задач оперативного и стратегического уровня на предприятии.	Неудовлетворительно

4.4. Методические материалы.

Промежуточная аттестация (экзамен) проходит в форме тестирования. Студенты одновременно решают тестовые задания. Каждый студент получает свой персональный вариант теста. Каждый тест состоит из 16 вопросов закрытого типа. На организационную подготовку отводится от 20 до 30 минут, на написание теста – 90 минут. Во время организационной подготовки студентам разъясняются правила проведения экзамена и выдаются бланки ответов для заполнения. Каждый студент вытаскивает билет с тестовым заданием. После проведения экзамена проводится проверка работ.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Подготовка к лекциям

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Ежедневной учебной работе студенту следует уделять 9–10 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить 3–4 часа. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли

выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

2. Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

3. Подготовка к семинарским занятиям.

Подготовку к каждому семинарскому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме семинара и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ. Структура семинара В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы семинарское занятие может состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме семинара.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем

теоретических знаний студентов. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление студентов с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов семинарского занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа семинарского занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а замет идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на семинарском занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается семинарское занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

4. Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к семинарским занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература:

1. Антонов В. Г. [и др.]. Теория организации и организационное поведение : учебник для магистров /; под ред. О. Н. Громовой, Г. Р. Латфуллина, А. В. Райченко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 471 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2918-8. https://www.biblio-online.ru/book/0F6DD891-27F7-4343-811F-BFAD8A2234BF
2. Латфуллин Г. Р. [и др.] Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры /; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 156 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-01187-6. https://www.biblio-online.ru/book/649FC5B3-BF6A-4198-8504-8A3F18196C01
3. Попова, Е. П. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 338 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00766-4. https://www.biblio-online.ru/book/431B8FE5-0C37-4AE0-89DD-D8F221A51702

а. Дополнительная литература:

7. Адизес, И. Управление в эпоху кризиса. Как сохранить ключевых людей и компанию. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. — 160 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/91648

8. Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А., Организационное поведение. М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента. 2011, http://www.iprbookshop.ru/10282.html

9. Грей Дж., Геймшторминг. Игры, в которые играет бизнес, СПб.: Питер, 2012

10. Дафт. Р. «Теория организации». – М.: ЮНИТИ-ДАНА 2003. https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=1&sid=daca81b8-1b45-474f-a19c-6e3e85cbfe22%40sessionmgr104&hid=112&bdata=Jmxhbmc9cnUmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3

11. Красовский Ю.Д., Организационное поведение, М.: Юнити – Дана, 2012, http://www.iprbookshop.ru/8106.html

12. Ленсиони П., Пять пороков команды. Притчи о лидерстве., М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013, http://www.iprbookshop.ru/39378.html

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов:

1.Анкона Д., Бресман Х. Команды прорыва. Источники инноваций и лидерства в отрасли. Минск: «Гревцов Баблишер», 2009.

2. Иванова С. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? М.: Альпина Бизнес Букс, 2009.

3. Колризер Дж. Не стать заложником. Сохранить самообладание и убедить оппонента. М.: Московская школа управления «Сколково», 2008.

5. Крот М. Менеджер как мотиватор. Практические уроки мотивации для нехаризматичных лидеров. М.: Эксмо, 2008.

6.4 Интернет-ресурсы, справочные материалы

- http://www.hr-land.com/pages/lib.html - электронный журнал по управлению персоналом
- http://www.ht.ru/ - лаборатория «Гуманитарные технологии»
- http://www.psychology-online.net/ - материалы по психологии
- http://www.eqspb.ru/eq-in-business.htm - сайт тренинговой компании Equator.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Занятия проводятся в учебных аудиториях, оснащенных рабочим местом преподавателя (стол, стул, кафедра), рабочими местами студентов (столы, стулья) по количеству студентов, доской меловой или белой для написания маркерами или флипчартом для бумаги большого формата, маркерами (красный, черный, зеленый, синий), губкой для досок, оборудованием для показа презентаций и слайдов (компьютер, проектор, экран).

Используется следующее программное обеспечение:

Microsoft Windows 10 LTSB 1607
Количество 2607
Правообладатель Microsoft Corporation
Дата покупки / продления06.12.2016
Контракт59/07-16/0373100037616000052-0008121-03
Продавец ООО «ЛАНИТ-Интеграция»
Покупатель РАНХиГС
Дата окончания 31.12.2017
Срок подписки 1 год / 3 года

Microsoft Office Professional 2016
Количество 2607
Правообладатель Microsoft Corporation
Дата покупки / продления 06.12.2016
Контракт59/07-16/0373100037616000052-0008121-03
Продавец ООО «ЛАНИТ-Интеграция»
Покупатель РАНХиГС
Дата окончания 31.12.2017
Срок подписки 1 год / 3 года

Acrobat Professional AcademicEdition License Russian
Multiple Platforms (Adobe, 65258631AE01A00)
Количество 50
Правообладатель Adobe
Дата покупки / продления 03.04.2017
Контракт #15/08-17
Продавец SoftLine
Покупатель РАНХиГС
Дата окончания 03.04.2018