

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИС: Комарова Светлана Юриевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 17.11.2023 09:00:16

Уникальный идентификатор:

43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39108031227e81add207cbe4149f7098d7a

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»
Экономический факультет**

ОПОП по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
по освоению дисциплины
Б1.О.18 Теория организации и организационное поведение**

Профиль «Производственный менеджмент»

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра менеджмента и маркетинга

Разработчик РПУД, канд. экон. наук, доцент

Е.А. Асташова

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Место дисциплины в подготовке бакалавра	4
2. Структура учебной работы, содержание и трудоёмкость основных элементов дисциплины	7
2.1. Организационная структура, трудоёмкость и план изучения дисциплины	7
2.2. Укрупнённая содержательная структура учебной дисциплины и общая схема её реализации в учебном процессе	7
3. Общие организационные требования к учебной работе обучающегося, условия допуска к экзамену по дисциплине	9
3.1. Организация занятий и требования к учебной работе обучающегося	9
4. Лекционные занятия	9
5. Практические занятия по курсу и подготовка обучающегося к ним	12
6. Общие методические рекомендации по изучению отдельных разделов дисциплины	14
7. Общие методические рекомендации по оформлению и выполнению отдельных видов ВАРС	15
7.1. Рекомендации по написанию курсовой работы	15
7.2. Рекомендации по написанию контрольной работы (для студентов заочной формы обучения)	18
7.3. Рекомендации по самостоятельному изучению тем	20
8. Входной контроль, текущий (внутрисеместровый) и рубежный контроль хода и результатов учебной работы обучающегося	23
8.1. Тестовые вопросы для входного контроля	23
8.2. Текущий контроль успеваемости	23
8.3. Рубежный контроль успеваемости	26
9. Промежуточная (семестровая) аттестация по курсу	40
10. Информационное и методическое обеспечение учебного процесса по дисциплине	42
11. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации дисциплины	43
Приложение 1. Форма титульного листа реферата	44
Приложение 2. Общий список вопросов контрольной работы	46
Приложение 3. Форма титульного листа контрольной работы	49
Приложение 4. Пример экзаменационного билета	51
Приложение 5. Словарь понятий и терминов по дисциплине	52

ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящее издание является основным организационно-методическим документом учебно-методического комплекса по в составе основной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО). Оно предназначено стать для них методической основой по освоению данной дисциплины.

2. Содержательной основой для разработки настоящего издания послужила Рабочая программа дисциплины, утвержденная в установленном порядке.

3. Методические аспекты настоящего издания развиты в учебно-методической литературе и других разработках, входящих в состав УМК по данной дисциплине.

4. Доступ обучающихся к электронной версии Методических указаний по изучению дисциплины, обеспечен в информационно-образовательной среде университета.

При этом в электронную версию могут быть внесены текущие изменения и дополнения, направленные на повышение качества настоящих методических указаний до их переиздания в установленном порядке.

Уважаемые обучающиеся!

Приступая к изучению новой для Вас дисциплины, начните с вдумчивого прочтения разработанных для Вас кафедрой специальных методических указаний. Это поможет Вам вовремя понять и правильно оценить ее роль в Вашем образовании.

Ознакомившись с организационными требованиями кафедры по этой дисциплине и соизмерив с ними свои силы, Вы сможете сделать осознанный выбор собственной тактики и стратегии учебной деятельности, уберечь самих себя от неразумных решений по отношению к ней в начале семестра, а не тогда, когда уже станет поздно. Используя это издание, Вы без дополнительных осложнений подойдете к семестровой аттестации по этой дисциплине. Успешность аттестации зависит, прежде всего, от Вас. Ее залог – ритмичная, целенаправленная, вдумчивая учебная работа, в целях обеспечения которой и разработаны эти методические указания.

1. Место дисциплины в подготовке выпускника

Дисциплина относится к дисциплинам ОПОП университета, состав которых определяется вузом и требованиями ФГОС.

Цель дисциплины – формирование основополагающих представлений о законах, принципах и механизмах функционирования и развития организационных систем, а также о поведении людей и групп в организациях, формировании поведенческих моделей и инструментах управления этими предметными областями.

В ходе освоения дисциплины обучающийся должен:

иметь целостное представление о понятийном аппарате дисциплины, законах и принципах организации, формировании мышления, основанного на анализе управленческих решений с позиции организационных отношений;

владеть: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;

знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и власти;

уметь: анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями.

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в результате освоения дисциплины

Таблица 1. - Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		Код и наименование индикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1			2	3	4
Общепрофессиональные компетенции					
ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ИД-1 _{ОПК-1} понимает термины, основные понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в контексте решения задач управленческой деятельности	существующие подходы к работе в коллективе, основные принципы и концепции	организовать работу коллектива с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	умением работать в группе, коллективе, соотносить свои интересы с их интересами
		ИД-2 _{ОПК-1} демонстрирует корректную постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой теории	основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и власти	анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по совершенствованию	современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации

1.2. Описание показателей, критериев и шкал оценивания и этапов формирования компетенций в рамках дисциплины

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				2	3	4	5	
				Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»	
				Характеристика сформированности компетенции				
			Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач		
Критерии оценивания								
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ИД-1 _{опк-1} понимает термины, основные понятия, подходы, модели экономической, организационной и управленческой теорий в контексте решения задач управленческой деятельности	Полнота знаний	Знает существующие подходы к работе в коллективе, основные принципы и концепции	Не знает существующих подходов к работе в коллективе, основных принципов и концепций	Поверхностно ориентируется в существующих подходах к работе в коллективе, основных принципах и концепциях	Свободно ориентируется в существующих подходах к работе в коллективе, основных принципах и концепциях	В совершенстве владеет знаниями существующих подходов к работе в коллективе, основных принципов и концепций	Тест. Опрос, доклад и презентация на семинаре. Реферат Контрольная работа (для заочной формы обучения)
		Наличие умений	Умеет организовать работу коллектива с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Не умеет организовывать работу коллектива с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Поверхностно владеет навыками организации работы коллектива с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Хорошо владеет навыками организации работы коллектива с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Свободно владеет современными методами организации работы коллектива с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет умением работать в группе, коллективе, соотносить свои интересы с их интересами	Не владеет умением работать в группе, коллективе, соотносить свои интересы с их интересами	Поверхностно владеет навыками работы в группе, коллективе, слабо соотносит свои интересы с их интересами	Хорошо владеет современными навыками работы в группе, коллективе, может соотносить свои интересы с их интересами	Свободно владеет современными методами работы в группе, коллективе, соотносит свои интересы с их интересами	
	ИД-2 _{опк-1} демонстрирует	Полнота знаний	Знает основные теории и концепции	Не знает основных теорий и концепций взаимодействия людей в	Поверхностно ориентируется в основных теориях и	Свободно ориентируется в основных теориях и концепциях	В совершенстве владеет основными теориями и концепциями	

<p>корректную постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой теории</p>	<p>взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и власти</p>	<p>организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и власти</p>	<p>концепциях взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и власти</p>	<p>взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и власти</p>	<p>взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и власти</p>	<p>презентация на семинаре. Реферат Конспект-схема Контрольная работа (для заочной формы обучения)</p>
	<p>Наличие умений</p>	<p>Умеет анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по совершенствованию</p>	<p>Не умеет анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по совершенствованию</p>	<p>Поверхностно владеет умением анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по совершенствованию</p>	<p>Хорошо владеет анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по совершенствованию</p>	<p>В совершенстве владеет умением анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по совершенствованию</p>
	<p>Наличие навыков (владение опытом)</p>	<p>Владеет современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p>	<p>Не владеет современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p>	<p>Поверхностно владеет современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p>	<p>Хорошо владеет современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p>	<p>Свободно владеет современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p>

2. Структура учебной работы, содержание и трудоёмкость основных элементов дисциплины

2.1 Организационная структура, трудоёмкость и план изучения дисциплины

Дисциплина изучается в 4 семестре 2 курса на очной форме обучения. Продолжительность семестра 22 1/6 недели.

Общая трудоёмкость дисциплины на очной и очно-заочной формах обучения составляет 5 зачетных единиц, 180 часов (в т.ч. 36 часов на экзамен), на заочной форме обучения трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов (в т.ч. 9 часов на экзамен).

Реализация дисциплины по очно-заочной форме обучения осуществляется с частичным применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Вид учебной работы	Трудоёмкость, час в ауд./ с применением ЭО, ДОТ, час				
	семестр, курс*				
	очная форма	очно-заочная форма	заочная форма		
	4 сем.	4 сем.	2 курс	2 курс	
1. Аудиторные занятия, всего	72	36	2	10	
- Лекции	36	-/18	2	4	
- Практические занятия (включая семинары)	36	8/10	-	6	
- Лабораторные занятия	-	-	-	-	
2. Внеаудиторная академическая работа обучающихся	72	108	34	125	
2.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ:	20	26		40	
Подготовка и сдача реферата	14	16	-	-	
Выполнение и сдача электронной презентации по семинарскому занятию	6	10	-	15	
Выполнение и сдача контрольной работы	-	-	-	25	
2.2 Самостоятельное изучение тем/вопросов программы	14	28	34	40	
2.3 Самоподготовка к аудиторным занятиям	28	30	-	21	
2.4 Самоподготовка к участию и участие в контрольно-оценочных мероприятиях, проводимых в рамках текущего контроля освоения дисциплины (за исключением учтённых в пп.2.1 – 2.2):	10	24	-	24	
3. Подготовка и сдача экзамена по итогам освоения дисциплины	36	36	-	9	
ОБЩАЯ трудоёмкость дисциплины:	Часы	180	180	36	144
	Зачетные единицы	5	5	1	4

Примечание:
 * – **семестр** – для очной и очно-заочной формы обучения, **курс** – для заочной формы обучения;
 ** – КР/КП, реферата/эссе/презентации, контрольной работы (для обучающихся заочной формы обучения), расчетно-графической (расчетно-аналитической) работы и др.;

2.2 Содержание дисциплины по разделам

Таблица 2 - Укрупнённая содержательная структура дисциплины и общая схема её реализации в учебном процессе

Номер и наименование раздела учебной дисциплины. Укрупнённые темы раздела	Трудоёмкость раздела и ее распределение по видам учебной работы, час. в т.ч. с применением ЭО, ДОТ, час							Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	№№ компетенций, на формирование которых ориентирован раздел	
	Общая	Аудиторная работа/ он-лайн работа				ВАРС				
		всего	лекции	занятия		всего	в т.ч. фиксированные виды			
1	2	3	4	5	6			7	8	9
Очная форма обучения										
1	Основа теории организации	29	14	8	6		15	20	Тестирование	ОПК-1.1 ОПК-1.2
	1.1 Введение в теорию организации	4		2	-		2			
	1.2 История теории организации и современная концепция менеджмента	6	2	-	2		4			
	1.3 Понятие и сущность организации	7	4	2	2		3			
	1.4 Основные законы и принципы организации	7	4	2	2		3			

1.5 Организация как система	5	2	2	-		3				
Современные подходы в теории организации	43	22	10	12		21				
2.1 Структура организации	9	6	2	4		3				
2.2 Виды и типы организации	6	2	-	2		4				
2.3 Процессы в организации	7	4	2	2		3				
2.4 Проектирование организационных систем	8	4	2	2		4				
2.5 Организация и управление	6	2	2	-		4				
2.6 Организационная культура	7	4	2	2		3				
Организационное поведение	72	36	18	18		36				
3.1 Основы организационного поведения	5	2	2	-		3				
3.2 Личность в организации	7	4	2	2		3				
3.3 Мотивация и результативность в организации	7	4	2	2		3				
3.4 Формирование группового поведения	7	4	2	2		3				
3.5 Лидерство в организации	7	4	2	2		3				
3.6 Коммуникативное поведение в организации	7	4	2	2		3				
3.7 Конфликты в организации	6	2	-	2		4				
3.8 Управление поведением организации	6	2	2	-		4				
3.9 Управление изменениями и нововведениями в организации	7	4	2	2		3				
3.10 Персональное развитие в организации	7	4	2	2		3				
3.11 Организационное поведение в международном бизнесе	6	2	-	2		4				
промежуточная аттестация	x	x	x	x	x	x	x		экзамен	
Итого по учебной дисциплине	144	72	36	36	x	72	20			
Очно-заочная форма обучения										
1.1 Введение в теорию организации	7	1	-1	-		6				
1.2 История теории организации и современная концепция менеджмента	12	2	-	2/-		10				
1.3 Понятие и сущность организации	8	2	-2	-		6				
1.4 Основные законы и принципы организации	9	3	-1	-2		6				
1.5 Организация как система	10	2	-2	-		8				
Современные подходы в теории организации	48	12	-6	6		36				
2.1 Структура организации	9	3	-2	-1		6				
2.2 Виды и типы организации	7	1	-	-1		6				
2.3 Процессы в организации	9	3	-2	-1		6				
2.4 Проектирование организационных систем	8	2	-1	-1		6				
2.5 Организация и управление	7	1	-1	-		6				
2.6 Организационная культура	7	1	-	1		6				
Организационное поведение	50	14	-6	8		36				
3.1 Основы организационного поведения	4	1	-1	-		3				
3.2 Личность в организации	6	2	-1	-1		4				
3.3 Мотивация и результативность в организации	5	1	-	1/-		4				
3.4 Формирование группового поведения	6	2	-1	-1		4				
3.5 Лидерство в организации	5	2	-1	-1		3				
3.6 Коммуникативное поведение в организации	5	2	-1	1/-		3				
3.7 Конфликты в организации	4	1	-	-1		3				
3.8 Управление поведением организации	4	1	-	-		3				
3.9 Управление изменениями и нововведениями в организации	5	2	-1	-1		3				
3.10 Персональное развитие в организации	4	1	-	1/-		3				
3.11 Организационное поведение в международном бизнесе	4	1	-	-		3				
промежуточная аттестация	x	x	x	x	x	x			экзамен	
Итого по учебной дисциплине	144	36	-18	8/10	x	108	26			
Заочная форма обучения										
1.1 Основы теории организации	38	4,5	2,5	2		33,5	40	Тестирование	ОПК-1.1	

1.1 Введение в теорию организации	8	1	0,5	-		7			ОПК-1.2
1.2 История теории организации и современная концепция менеджмента	8	1	-	1		7			
1.3 Понятие и сущность организации	7,5	1	0,5	0,5		6,5			
1.4 Основные законы и принципы организации	7,5	1	0,5	0,5		6,5			
1.5 Организация как система	7	0,5	0,5	-		6,5			
Современные подходы в теории организации	49	5	2,5	2,5		44			
2.1 Структура организации	9	2	0,5	1		7			
2.2 Виды и типы организации	7	-	-	-		7			
2.3 Процессы в организации	8	1	-	1		7			
2.4 Проектирование организационных систем	8	1	0,5	0,5		7			
2.5 Организация и управление	9	-	-	-		9			
2.6 Организационная культура	8	1	0,5	-		7			
Организационное поведение	84	6,0	2,5	3,5		78,0			
3.1 Основы организационного поведения	7,5	0,5	0,5	-		7,5			
3.2 Личность в организации	7,5	0,5	-	0,5		7			
3.3 Мотивация и результативность в организации	8	0,5	-	0,5		7,5			
3.4 Формирование группового поведения	8	1	0,5	-		7			
3.5 Лидерство в организации	7,5	0,5	-	0,5		7			
3.6 Коммуникативное поведение в организации	7,5	0,5	-	0,5		7			
3.7 Конфликты в организации	7,5	0,5	-	0,5		7			
3.8 Управление поведением организации	7,5	0,5	0,5	-		7			
3.9 Управление изменениями и нововведениями в организации	7,5	1,5	1	0,5		6			
3.10 Персональное развитие в организации	8	-	-	-		8			
3.11 Организационное поведение в международном бизнесе	7,5	0,5	-	0,5		7			
промежуточная аттестация	x	x	x	x	x	x	x	экзамен	
Итого по учебной дисциплине	171	12	6	6		159	40		

3. Общие организационные требования к учебной работе обучающегося

3.1. Организация занятий и требования к учебной работе обучающегося

Организация занятий по дисциплине носит циклический характер. По 3 разделам предусмотрена взаимосвязанная цепочка учебных работ: лекция – самостоятельная работа обучающихся (аудиторная и внеаудиторная). На занятиях студенческая группа получает задания и рекомендации.

Для своевременной помощи обучающимся при изучении дисциплины кафедрой организуются индивидуальные и групповые консультации, устанавливается время приема выполненных работ.

Учитывая статус дисциплины, к её изучению предъявляются следующие организационные требования:

- обязательное посещение обучающимся всех видов аудиторных занятий;
- ведение конспекта в ходе лекционных занятий;
- качественная самостоятельная подготовка к практическим занятиям, активная работа на них, написание выводов на основании выполненных расчетов;
- активная, ритмичная самостоятельная аудиторная и внеаудиторная работа обучающегося в соответствии с планом-графиком; своевременная сдача преподавателю отчетных документов по аудиторным и внеаудиторным видам работ;
- в случае наличия пропущенных обучающимся занятий, необходимо получить консультацию по подготовке и оформлению отдельных видов заданий.

Для успешного освоения дисциплины, обучающемуся предлагаются учебно-информационные источники в виде учебной, учебно-методической литературы по всем разделам.

При реализации программы дисциплины применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. Применение ЭО и ДОТ при реализации дисциплины представлено в разделе 11.

3.2 Условия допуска к экзамену (при наличии)

Экзамен является формой контроля, который выставляется обучающемуся согласно «Положения о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ», выполнившему в полном объеме все перечисленные в п.2-3 требования к учебной работе, прошедший все виды тестирования, выполнения реферата с положительной оценкой. В случае не полного выполнения указанных условий по уважительной причине, обучающемуся могут быть предложены индивидуальные задания по пропущенному учебному материалу.

4. Лекционные занятия

Для изучающих дисциплину читаются лекции в соответствии с планом, представленным в таблице 3.

Лекционные занятия – это один из важнейших видов учебной деятельности. Чтобы быть готовым к заинтересованному восприятию лекционного материала, студенту необходимо заранее познакомиться с темой и планом лекции и её содержанием по электронному варианту слайд-лекций, выдаваемых преподавателем или тексту рекомендуемого учебника.

При этом нужно обратить внимание на те положения, которые оказываются непонятными для студента. Следовательно, такие вопросы следует прояснить по ходу или в конце лекционного занятия.

Поскольку в ходе лекции преподаватель дополняет её новыми материалами регионального или университетского уровня, усвоение которого студентами обязательно, то лекции нужно посещать регулярно. По каждой теме лекции рекомендуется составлять краткий конспект с отражением всех основных ее положений.

Конспект лекций вместе с материалами учебников и учебных пособий будет весьма ценным подспорьем при подготовке к практическим и семинарским занятиям, контрольным работам, компьютерному тестированию и письменному экзамену по дисциплине.

Таблица 3 – Лекционный курс

Номер		Тема лекции. Основные вопросы темы	Трудоемкость по разделу, ЭО, ДОТ, час.			Используемые интерактивные формы в т.ч. виды онлайн- взаимодействия или средства ЭО	
раздела	лекции		в ауд./онлайн работа				
			очная форма	очно- заочная форма	заочная форма		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	Тема: Введение в теорию организации	2	-1	1	Вводная, информационная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	Лекция в текстовом формате
		1. Теория организации: предмет, место в системе научных знаний, направления развития					
		2 История возникновения и эволюции науки (сам-но)					
		3 Вклад отечественных ученых в разработку теории организации					
	2	4 Современные направления теоретических разработок в области организации и управления	2	-2	0,5	Текущая, информационная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	он-лайн-лекция
		Тема: Понятие и сущность организации					
		1 Понятие и сущность организации, ее черты и свойства					
		2 Подходы в исследовании организаций					
	3	3 Внутренняя и внешняя среда организации	2	-1	0,5	Текущая, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	лекция в текстовом формате
		Тема: Основные законы и принципы организации					
		1. Законы организации, их необходимость					
		2. Общие законы организации и характеристика проявления					
		3. Взаимодействие законов организации и их практическое приложение					
		4. Классификация принципов организации					

	4	Тема: Организация как система	2	-/2	0,5	Текущая, информационная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	лекция в текстовом формате	
		1 Общие понятия систем, признаки, свойства, классификация систем						
		2 Организация как открытая система						
		3. Социальная организация, виды социальных систем						
		4. Хозяйственные организации.						
5. Направления перестройки организации								
2	5	Тема: Структура организации	2	-/2	1	Текущая, информационная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	он-лайн-лекция	
		5.1. Структурный подход к организации						
		5.2. Централизация и децентрализация. Делегирование						
		5.3. Классификация связей						
		5.4. Типология соединений						
		5.5. Виды структур организации						
		5.6 Сетевые организации и их структуры						
		5.7 Правила (принципы) построения рациональных структур						
	6	Тема: Виды и типы организации	-	-	-			
		1 Критерии типологии организаций. Виды организаций						
		2 Формальные и неформальные организации						
		3 Факторинговые, инжиниринговые и лизинговые фирмы. Основные типы фирм по функциональному назначению						
		4 Формы организационных объединений (ассоциативные формы)						
	5 Типы организации. Новое в типах организации. Современные формы интеграции и кооперации организаций							
	7	Тема: Процессы в организации	2	-/2	-		Текущая, проблемная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	видео-лекция
		1. Организация как система процессов.						
		2. Система управления бизнес-процессами.						
		3. Методики описания бизнес-процессов						
	4. Реинжиниринг бизнес-процессов							
	8	Тема: Проектирование организационных систем	2	-/1	0,5		Текущая, проблемная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	он-лайн лекция
		1 Анализ и формирование организационных структур						
		2 Тенденции организационных изменений						
		3. Реорганизация: этапы и методы						
4 Определение эффективности организационных изменений								
9	Тема: Организация и управление	2	-/1	-		Текущая, информационная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	лекция в текстовом формате	
	1 Субъекты организаторской деятельности. Система управления организацией.							
	2 Формирование и правила профессиональной управленческой деятельности							
	3 Самоорганизация и самоуправление							
	4 Виды, основные элементы и схемы отношений самоорганизации							
5 Основные принципы самоуправления								
10	Тема: Организационная культура	2	-	1		Текущая, информационная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия		
	1. Культура как продукт цивилизации							
	2. Понятие, содержание, типология организационной культуры							
	3. Классификация организационной культуры							
4. Организационная культура и результативность деятельности								
3	11	Тема: Основы организационного	2	-/1	0,5	Текущая,	лекции в	

	поведения.				информационная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	текстовом формате
	1. Система основных понятий					
	2. Генезис и эволюция науки об организационном поведении					
	3. Общая характеристика ОП: место в системе научного знания, объект, предмет, функции					
	4. Особенности менталитета и организационного поведения россиян					
12	Тема: Личность в организации	2	-/1	-	Текущая, информационная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	онлайн-лекция
	1. Личность в системе общественных отношений					
	2. Типология личности					
	3. Современные концепции и модели поведения личности в организации					
13	Тема: Мотивация и результативность в организации	2	-	-	Текущая, лекция-презентация, лекция-дискуссия	
	1. Сущность и специфика трудовой мотивации					
	2. Прикладное значение содержательных и процессуальных теорий мотивации в современных условиях					
	3. Административно-правовые, экономические и социально-психологические методы стимулирования персонала организации					
14	Тема: Формирование группового поведения	2	-/1	1	Текущая, информационная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	онлайн-лекция
	1. Природа группового поведения					
	2. Основные этапы и проблемы формирования группы					
	3. Методы оптимизации профессиональной деятельности групп					
15	Тема: Лидерство в организации	2	-/1	-	Текущая, информационная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	видео-лекция
	6.1. Понятия «лидер», «лидерство», «лидерский потенциал»					
	6.2. Основные теории и концепции лидерства					
	6.3. Лидерство как внутригрупповой феномен					
	6.4. Власть и организационная политика в группе					
16	Тема: Коммуникативное поведение в организации	2	-/1	-	Текущая, лекция-презентация, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	онлайн-лекция
	7.1. Сущность и структура коммуникации					
	7.2. Классификация и общая характеристика коммуникаций					
	7.3. Коммуникативные барьеры и средства их преодоления					
17	Тема: Конфликты в организации	-	-	-	Самостоятельное изучение	
	1. Понятие и сущность конфликта.					
	2. Классификация конфликтов. Причины и последствия конфликтов.					
	3. Методы разрешения конфликтов					
	4. Стрессы и его виды					
	5. Модель стрессовой ситуации. Управление стрессом					
18	Тема: Управление поведением в организации	2	-	0,5	Текущая, информационная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия	
	1. Особенности управления организацией на основных этапах жизненного цикла					
	2. Репутация организации: сущность, содержание, механизм формирования					
19	Тема: Управление изменениями и нововведениями в организации	2	-/1	1	Текущая, лекция-презентация, лекция-дискуссия	онлайн-лекция
	1. Сущность и классификация организационных изменений					
	2. Модели управления организационными изменениями					
	3. Методы преодоления сопротивления организационным инновациям					

20	Тема: Персональное развитие в организации	2	-	-	Текущая, информационная, лекция-визуализация, лекция-дискуссия
	1. Сущность и содержание персонального менеджмента				
21	2. Методы персонального и профессионального саморазвития менеджера	-	-	-	Самостоятельное изучение
	Тема: Организационное поведение в международном бизнесе				
	1. Сущность международного бизнеса и международного менеджмента				
	2. Специфика формирования организационной культуры многонациональной компании (МНК)				
	3. Особенности отбора и мотивации персонала МНК				
Общая трудоёмкость лекционного курса, час.		36	-/18	8	
Всего лекций по учебной дисциплине		час	Из них в интерактивной форме:		час
- очная форма обучения		36	- очная форма обучения		18
- очно-заочная форма обучения		-/18	очно-заочная форма обучения		-/18
- заочная форма обучения		8	- заочная форма обучения		4
Примечания:					
- материально-техническое обеспечение лекционного курса – см. Приложение 6;					
- обеспечение лекционного курса учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2.					
Возможные виды онлайн-взаимодействия представлены в Порядке определения соотношения объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимся, при реализации образовательных программ или их частей с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в ФГБОУ ВО Омский ГАУ					

5. Практические занятия по дисциплине и подготовка обучающегося к ним

Практические занятия по курсу проводятся в соответствии с планом, представленным в таблице 4.

Таблица 4 - Примерный тематический план практических занятий по разделам дисциплины

Номер		Тема занятия/ Примерные вопросы на обсуждение (для занятий в формате семинарских)	Трудоёмкость по разделу, час. с ЭО, ДОТ			Используемые интерактивные формы в т.ч. виды онлайн- взаимодействия или средства ЭО		Связь занятия с ВАРС*
раздела (модуля)	занятия		ауд./онлайн-работа			в аудитории	Онлайн- работа	
			очная форма	очно- заочная форма	заочная форма			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	Семинарское занятие: История теории организации и современная концепция менеджмента	2	2/-	1	Семинар – беседа Выступление с презентацией и обсуждение докладов	-	ПР СРС
		1. Формы организации и управления от античной до постиндустриальной эпохи.						
		2. Классическая теория организации						
3. Всеобщая организационная наука - тектология								
4. Теория эффективной организации								
5. Теория администрирования								
6. Универсальная теория организации								
7. Школа человеческих отношений								
8. Теория организационного потенциала								
9. Теория институтов и институциональных изменений								
10. Современные направления теоретических разработок								
	2	Практическое занятие: Понятие и сущность организации	2	-/2	0,5	Работа в группах	форум	ОСП
	3	Практическое занятие: Основные законы и принципы организации	2	-	0,5	Анализ конкретной ситуации. Практикующее упражнение		ОСП
2	4	Структура организации	4	2	1	Анализ конкретной ситуации. Практикующее упражнение		ОСП
	5	Семинарское занятие: Виды и типы организации	2	-/1	-	Семинар – беседа	чат	ПР СРС
	6	Процессы в организации	2	-/1	1		чат	ОСП
	7	Проектирование организационных систем	2	-/1	0,5	Анализ конкретной ситуации. Практикующее упражнение	вебинар	ОСП
	8	Организационная культура	2	-/1	-	Анализ конкретной ситуации. Практикующее упражнение	чат	ОСП
3	9	Личность в организации	2	-/1	0,5	Методы определения типа личности и оценки личностных характеристик	вебинар	ОСП
	10	Мотивация и результативность в организации	2	1/-	0,5	Методы мотивации персонала. Анализ конкретной ситуации. Обсуждение дискуссионных вопросов и		ОСП

						проблем		
11	Формирование группового поведения	2	1/-	-		Анализ конкретной ситуации. Практикующее упражнение	-	ОСП
12	Лидерство в организации	2	-/1	0,5		Методы оценки лидерских качеств	вебинар	ОСП
13	Коммуникативное поведение в организации	2	1/-	0,5		Работа в группах. Ситуационная игра	-	ОСП
14	Семинарское занятие: Конфликты в организации	2	-/1	0,5		Семинарское занятие-дискуссия. Обсуждение дискуссионных вопросов и проблем	чат	ПР СРС
15	Управление изменениями и нововведениями в организации	2	-/1	0,5		Анализ конкретной ситуации. Практикующее упражнение	чат	ОСП
16	Персональное развитие в организации	2	1/-	-		Методы персонального и профессионального саморазвития менеджера	-	ОСП
17	Организационное поведение в международном бизнесе	2	-	0,5		Анализ конкретной ситуации. Практикующее упражнение		ОСП
Всего практических занятий по учебной дисциплине, в т.ч. ЭО, ДОТ:		час	Из них в интерактивной форме, в т.ч. ЭО, ДОТ:			час		
- очная форма обучения		36	- очная форма обучения			26		
-очно-заочная форма обучения		8/10	-очно-заочная форма обучения			10		
- заочная форма обучения		8	- заочная форма обучения			6		
В том числе в формате семинарских занятий, в т.ч. ЭО, ДОТ:								
- очная форма обучения		6						
-очно-заочная форма обучения		2/2						
- заочная форма обучения		1						
* Условные обозначения: ОСП - предусмотрена обязательная самоподготовка к занятию; УЗ СРС - на занятии выдаётся задание на конкретную ВАРС; ПР СРС - занятие содержательно базируется на результатах выполнения студентами конкретной ВАРС; ...								
Примечания: - материально-техническое обеспечение лекционного курса – см. Приложение 6. - обеспечение лекционного курса учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2 Возможные виды онлайн-взаимодействия представлены в Порядке определения соотношения объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимся, при реализации образовательных программ или их частей с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в ФГБОУ ВО Омский ГАУ								

Подготовка обучающихся к семинарским занятиям осуществляется с учетом общей структуры учебного процесса. На практических занятиях осуществляется текущий аудиторный контроль в виде опроса, по основным понятиям дисциплины.

Подготовка к практическим занятиям подразумевает выполнение домашнего задания к очередному занятию по заданиям преподавателя, выдаваемым в конце предыдущего занятия. Для осуществления работы по подготовке к занятиям, необходимо ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, внимательно ознакомиться с литературой и электронными ресурсами, с рекомендациями по подготовке, вопросами для самоконтроля.

6. Общие методические рекомендации по изучению отдельных разделов дисциплины

При изучении конкретного раздела дисциплины, из числа вынесенных на лекционные и практические занятия, обучающемуся следует учитывать изложенные ниже рекомендации. Обратите на них особое внимание при подготовке к аттестации. Работа по теме, прежде всего, предполагает ее

изучение по учебнику или пособию. Следует обратить внимание на то, что в любой теории существуют различные точки зрения по рассматриваемой проблеме. Поэтому необходимо вырабатывать самостоятельные суждения, дополняя их аргументацией, что и следует демонстрировать на семинарах. Для выработки самостоятельного суждения важным является умение работать с научной литературой. Поэтому работа по теме кроме ее изучения по учебнику предполагает также поиск по теме научных статей в научных журналах по экономике, управлению.

Практические занятия организуются в форме:

- 1) семинара-дискуссии;
- 2) семинар-заслушивание и обсуждение докладов и электронных презентаций;
- 3) решения кейсовых заданий.

Для своевременной помощи обучающимся при изучении дисциплины кафедрой организуются индивидуальные и групповые консультации, устанавливается время приема выполненных работ.

После изучения каждого из разделов проводится рубежный контроль результатов освоения дисциплины в виде тестирования. По итогам изучения дисциплины осуществляется аттестация в форме экзамена.

Учитывая значимость дисциплины в профессиональном становлении менеджера, к ее изучению предъявляются следующие организационные требования:

– обязательное посещение студентом всех видов аудиторных занятий; ведение конспекта в ходе лекционных занятий; качественная самостоятельная подготовка к практическим занятиям, активная работа на них;

– активная, ритмичная внеаудиторная работа студента; своевременная сдача преподавателю отчетных материалов по аудиторным и внеаудиторным видам работ;

– пропущенные студентом аудиторные занятия необходимо отработать. Отработка пропущенных аудиторных занятий производится студентом во время, отведенное преподавателю на внеаудиторные консультации студентов.

При отработке лекционных занятий производится собеседование студента с преподавателем по темам пропущенных лекций.

При отработке практических занятий, организуемых в форме семинара-дискуссии, семинара-заслушивания и обсуждения докладов и электронных презентаций производится собеседование студента с преподавателем по проблемным вопросам, выносимым на занятие, которое было студентом пропущено.

При отработке пропущенных занятий, на которых осуществлялся рубежный контроль, студент должен выполнить пропущенный тест.

Для успешного освоения дисциплины обучающимся предлагаются учебно-информационные источники в виде учебной, учебно-методической литературы.

7. Общие методические рекомендации по оформлению и выполнению отдельных видов ВАРС

7.1 Рекомендации по написанию реферата (для студентов очной и очно-заочной форм обучения)

Распределение тем рефератов

Реферат подготавливается студентом индивидуально на основе самостоятельной проработки рекомендованной преподавателем и самостоятельно подобранной основной и дополнительной учебной литературы по теме реферата. Тема реферата избирается студентом из предложенного преподавателем списка. Студенты очной формы обучения выбирают тему по согласованию с преподавателем.

Разделы учебной дисциплины, усвоение которых студентами сопровождается или завершается подготовкой реферата:

№	Наименование раздела
1	Основы теории организации
2	Современные подходы в теории организации
3	Организационное поведение

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА рефератов

1. Организация: эволюция понятия и современные трактовки.
2. Отношения иерархии в организациях.
3. Эффективность организации: сущность и оценки.
4. Функции управления в организации.
5. Системный подход к анализу организаций и его основные черты.
6. Современные тенденции в развитии организаций.
7. Предприятие как социальная организация.

8. Влияние национальных особенностей России на формирование организационной культуры современной коммерческой организации.
9. Проектирование организации и бизнес-процессов.
10. Характеристика целей организации.
11. Организационная культура и ее роль.
12. Инновации в организациях и их роль в современных условиях.
13. Сравнительный анализ организационных структур управления.
14. Конфликтология: использование ее идей в практике современного менеджмента (зарубежный и российский опыт).
15. Групповая динамика: учет особенностей различных стадий развития организации.
16. Учет психологических особенностей человека в практике управления (особенности проявления различных типов темперамента, типов поведения).
17. Силь руководства, его влияние на успех работы организации.
18. Мотивация труда в современных условиях. Использование идей мотивации в практике управления.
19. Формирование имиджа фирмы. Организационная культура как фактор эффективности управления фирмой.
20. Проблема руководства и лидерства. Формы распределения власти.

Методические рекомендации и требования к написанию и оформлению реферата и электронной презентации

Реферат представляет собой творческую работу по избранной теме. Материал, излагаемый в реферате, должен полностью соответствовать теме.

При выборе темы реферата необходимо руководствоваться указанным перечнем, или выбрать тему самостоятельно, но при этом необходимо согласовать её с преподавателем.

После окончательного выбора темы реферата нужно составить его примерный план. По мере изучения литературы он может меняться – какие-то пункты исчезнут, какие-то – видоизменятся. Но в начале работы примерный план иметь необходимо.

Следующий шаг – изучение и подбор литературы. Для этого нужно обратиться в библиотеку и в результате работы с каталогом составить список имеющихся произведений (книг, журналов, статей и т. п.), при составлении списка следует учитывать требования ГОСТа.

Обязательными структурными элементами реферата являются:

- титульный лист;
- содержание (оглавление или план реферата);
- введение;
- основная часть, содержащая 2–3 раздела;
- заключение;
- библиографический список;
- приложения (если имеются).

Титульный лист является первой страницей работы. На титульном листе реферата указываются:

- принадлежность к учебному заведению,
- название кафедры, на которой выполнялась работа,
- тема реферата,
- сведения об авторе (факультет, номер группы, фамилия, имя, отчество),
- сведения о преподавателе, проверяющем работу (должность, ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы).

Образец титульного листа представлен в приложении 1.

Содержание включает введение, наименования всех разделов, подразделов, пунктов, выводы (или заключение), библиографический список, приложения. Указываются номера страниц, с которых начинаются эти элементы реферата.

Во **введении** обосновывается выбор темы, актуальность, дается краткая ее характеристика. Неплохо хотя бы коротко охарактеризовать использованную литературу. Объем введения 1–2 страницы.

В **основной части** анализируют отечественную и зарубежную литературу по исследуемому вопросу, в результате чего студент составляет четкое представление о том, какие данные имеются, что осталось неизученным, что вызывает сомнение, какие возникают противоречия. Не следует увлекаться описанием общих вопросов из учебников, а также вопросов, не касающихся темы. Раздел должен завершаться кратким выводом.

Можно использовать следующую литературу:

- учебники, учебные пособия, опубликованные лекции, методические указания и др.,

- статьи в сборниках научных трудов, монографии,
- книги и брошюры по исследуемой теме,
- журналы и др.

В **библиографический список** включаются издания, которые используются в процессе выполнения работы (не менее 5–7 источников, в том числе иностранных). Список оформляется в соответствии с ГОСТом 7.1–2003. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления. – М.: Издательство стандартов, 2004. – 108 с.

Приложения – таблицы, рисунки, информативные материалы, которые целесообразно вынести из основной части. Анализ этих данных проводится по тексту работы.

При **оценке** реферата учитываются:

- объем и структура работы;
- актуальность, новизна и практическая значимость темы,
- логическое построение работы,
- глубина проработки материала,
- степень использования современной литературы,
- качество выполнения иллюстративного материала,
- качество оформления.

Требования к оформлению работ:

Работа представляется в сброшюрованном виде, в формате А4. Она должна быть напечатана через 1,5 междустрочного интервала, общий объем работы – 20–25 страниц компьютерного текста. Материалы предоставляются в указанном объеме в распечатанном виде. Текст набирается в текстовом редакторе Microsoft Word. Параметры документа:

- размер бумаги – А4 (210х297);
- поля: верхнее, левое, нижнее – не менее 2 см, правое – не менее 1 см;
- шрифт – Times New Roman;
- высота шрифта основного текста – 14 кегль;
- ориентация – книжная;
- выравнивание – по ширине;
- абзацный отступ – 1 см.

Номер страницы ставится в правом верхнем углу арабскими цифрами без каких-либо обрамлений и точки. Титульный лист является первой страницей работы, но не нумеруется. Иллюстрации и таблицы, расположенные на отдельных листах, включают в общую нумерацию страниц.

Заголовки элементов работы следует располагать в середине строки без точки в конце, не подчеркивая.

Каждый раздел работы следует начинать с нового листа. Заголовки подразделов и пунктов следует располагать с абзацного отступа, без точки в конце. Если заголовок включает несколько предложений, их разделяют точками.

Реферат сопровождается презентацией в распечатанном и электронном виде.

Реферат **не засчитывается**, если его текст не соответствует теме, не отвечает указанным требованиям. Если работа выполнена формально, оформлена небрежно, с нарушением ГОСТов, **позаимствована из Интернета**.

При выполнении реферата студент должен использовать учебную и специальную литературу. Список основной учебной литературы, рекомендуемой для выполнения реферата.

Выполненные рефераты следует сдавать в лаборантскую кафедры менеджмента и маркетинга (ауд. 206 корпус V). Результаты будут известны через неделю после их сдачи и регистрации. Замечания и вопросы по рефератам можно узнать у преподавателя в часы его консультаций.

К реферату обязательно прилагается диск с электронным вариантом текста, презентации и отчет о проверке работы на заимствования в системе антиплагиат.

Требования к содержанию и оформлению электронной презентации:

- соответствие содержания презентации поставленным дидактическим целям и задачам;
- соблюдение принятых правил орфографии, пунктуации, сокращений и правил оформления текста (отсутствие точки в заголовках и т.д.);
- отсутствие фактических ошибок, достоверность представленной информации;
- лаконичность текста на слайде;
- завершенность (содержание каждой части текстовой информации логически завершено);
- объединение тематически связанных информационных элементов в целостно воспринимающиеся группы;
- сжатость и краткость изложения, максимальная информативность текста;
- расположение информации на слайде (предпочтительно горизонтальное расположение информации, сверху вниз по главной диагонали; наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана; если на слайде картинка, надпись должна располагаться под ней; желательно форматировать текст по ширине; не допускать «рваных» краев текста);

- наличие не более одного логического ударения: краснота, яркость, обводка, мигание, движение;
- информация подана привлекательно, оригинально, обращает внимание обучающихся.

Требования к тексту презентации:

- читаемость текста на фоне слайда презентации (текст отчетливо виден на фоне слайда, использование контрастных цветов для фона и текста);
- кегль шрифта соответствует возрастным особенностям обучающихся и должен быть не менее 18 пунктов;
- отношение толщины основных штрихов шрифта к их высоте ориентировочно составляет 1:5; наиболее удобочитаемое отношение размера шрифта к промежуткам между буквами: от 1:0,375 до 1:0,75;
- использование шрифтов без засечек (их легче читать) и не более 3-х вариантов шрифта;
- длина строки не более 36 знаков;
- расстояние между строками внутри абзаца не менее 1,0 интервала;
- подчеркивание используется лишь в гиперссылках.

Требования к дизайну презентации:

- использование единого стиля оформления;
- соответствие стиля оформления презентации (графического, звукового, анимационного) содержанию презентации;
- использование для фона слайда психологически комфортного тона;
- фон должен являться элементом заднего (второго) плана: выделять, оттенять, подчеркивать информацию, находящуюся на слайде, но не заслонять ее;
- использование не более трех цветов на одном слайде (один для фона, второй для заголовков, третий для текста);
- соответствие шаблона представляемой теме (в некоторых случаях может быть нейтральным);
- целесообразность использования анимационных эффектов.

Шкала и критерии оценки реферата

При аттестации студента по итогам его работы над докладом, руководителем используются критерии оценки качества **процесса подготовки реферата и электронной презентации**, критерии оценки **содержания реферата**, критерии оценки **оформления реферата**, критерии оценки **участия студента в контрольно-оценочном мероприятии**.

1. Критерии оценки содержания реферата:

- степень раскрытия темы;
- самостоятельность и качество анализа теоретических положений;
- глубина проработки, обоснованность методологической и методической программы исследования;
- качество анализа объекта и предмета исследования;
- проработка литературы при написании реферата.

2 Критерии оценки оформления реферата:

- логика и стиль изложения;
- структура и содержание введения и заключения;
- объем и качество выполнения иллюстративного материала;
- качество ссылок;
- качество списка литературы;
- общий уровень грамотности изложения.

3. Критерии оценки качества подготовки реферата:

- способность работать самостоятельно;
- способность творчески и инициативно решать задачи;
- способность рационально планировать этапы и время выполнения работы, диагностировать и анализировать причины появления проблем при её выполнении, находить оптимальные способы их решения;
- способность вести дискуссию, выстраивать аргументацию с использованием результатов исследований, демонстрация широты кругозора;

4. Критерии оценки участия студента в контрольно-оценочном мероприятии:

- способность и умение публично выступления с докладом;
- способность грамотно отвечать на вопросы.

Каждый показатель оценивается по пятибалльной шкале, а затем выводится общая итоговая оценка:

– оценка «отлично» по реферату присваивается за глубокое раскрытие темы, качественное оформление работы, содержательность доклада и презентации (для студентов очной формы обучения);

– оценка «хорошо» присваивается при соответствии выше перечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и ее оформлении небольших недочетов или недостатков в представлении результатов к защите;

– оценка «удовлетворительно» присваивается за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер, отсутствие наглядного представления работы и затруднения при ответах на вопросы;

– оценка «неудовлетворительно» присваивается за слабое и неполное раскрытие темы, несамостоятельность изложения материала, выводы и предложения, носящие общий характер, отсутствие наглядного представления работы и ответов на вопрос

7.2 Рекомендации по написанию контрольной работы (для студентов заочной формы обучения)

С целью проверки глубины усвоения материала при изучении дисциплины, умения связывать теоретические положения с практикой деятельности организаций предусмотрено выполнение комплексной контрольной работы. Положительная оценка контрольной работы является основанием допуска студента к экзамену.

Контрольная работа представляет собой выполнение 9 теоретических и практических (на примере организации, в которой работает студент) заданий по 7 темам дисциплины. Общий список вопросов по всем темам представлен в Приложении 2. Распределение номеров вопросов из Общего списка вопросов по вариантам (в зависимости от начальной буквы фамилии студента) представлено в таблице.

Номера вопросов контрольной работы по вариантам

Начальная буква фамилии студента	Порядковый номер вопроса по теме в общем списке вопросов						
	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7
А	1	1 и 2	1 и 2	1	1	1	1
Б	2	1 и 2	1 и 2	2	2	2	2
В	3	1 и 2	1 и 2	3	3	3	3
Г	4	1 и 2	1 и 2	4	4	4	4
Д	5	1 и 2	1 и 2	5	5	5	5
Е	6	1 и 2	1 и 2	6	6	6	6
Ж	7	1 и 2	1 и 2	7	7	7	7
З	8	1 и 2	1 и 2	8	8	8	8
И	9	1 и 2	1 и 2	9	9	9	9
К	10	1 и 2	1 и 2	10	10	10	10
Л	11	1 и 2	1 и 2	11	11	11	11
М	12	1 и 2	1 и 2	12	12	1	12
Н	13	1 и 2	1 и 2	13	13	2	13
О	14	1 и 2	1 и 2	14	14	3	14
П	15	1 и 2	1 и 2	15	15	4	15
Р	1	1 и 2	1 и 2	16	16	5	16
С	2	1 и 2	1 и 2	17	17	6	17
Т	3	1 и 2	1 и 2	1	18	7	1
У	4	1 и 2	1 и 2	2	19	8	2
Ф	5	1 и 2	1 и 2	3	20	9	3
Х	6	1 и 2	1 и 2	4	21	10	4
Ц	7	1 и 2	1 и 2	5	22	11	5
Ч	8	1 и 2	1 и 2	6	23	1	6
Ш	9	1 и 2	1 и 2	7	24	2	7
Щ	10	1 и 2	1 и 2	8	25	3	8
Э	11	1 и 2	1 и 2	9	26	4	9
Ю	12	1 и 2	1 и 2	10	27	5	10
Я	13	1 и 2	1 и 2	11	28	6	11

При выполнении контрольной работы студент должен использовать учебную и специальную литературу.

Выполненные контрольные работы следует сдавать в лаборантскую кафедры менеджмента и маркетинга (ауд. 206 корпус V). Результаты контрольных работ будут известны через неделю после их сдачи и регистрации. Замечания и вопросы по контрольным работам можно узнать у преподавателя в часы его консультаций.

Следует помнить, что контрольная работа должна быть представлена студентом преподавателю на проверку не менее чем за 10 дней до начала экзамена.

К работе обязательно прилагается диск с электронным вариантом контрольной и отчет о проверке работы на заимствования в системе антиплагиат.

Требования к оформлению контрольной работы

К оформлению контрольной работы предъявляются следующие требования:

1. Контрольная работа по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» должна содержать 15-20 страниц печатного текста (в компьютерном варианте: шрифт Times New Roman; кегль 14, одинарный интервал, поля со всех сторон по 2 см).

2. Контрольная работа должна иметь:

- титульный лист (в соответствии с **Приложением 3**);
- содержание (оглавление), где должен быть приведен перечень всех вопросов соответствующего варианта с указанием страниц разделов и подразделов;
- список использованной литературы;
- приложения (если в них есть необходимость).

3. В контрольной работе **обязательно** должны содержаться ссылки на использованную литературу. Каждая цифра, таблица, цитата, описание, взятое из какого-либо источника, должны сопровождаться ссылкой с указанием фамилии автора, названия источника, года его издания и страницы, на которой расположена данная информация.

4. В списке использованной литературы должны быть указаны авторские данные, название источника, название издательства, год издания. Список литературы, **составленный в алфавитном**

порядке, должен быть достаточно широким, позволяющим охватить несколько точек зрения на изучаемую проблему.

5. Оформление библиографических описаний литературы и сносок должно быть сделано с учетом требований ГОСТ 7.1-2003.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

Оцениваемая компонента контрольной работы и/или образовательных результатов работы над ней	Оценка по данной компоненте
а) Соответствие содержания вопросов контрольной работы	Соответствует полностью/ не соответствует
б) Полнота и глубина раскрытия вопросов контрольной работы	Высокая/достаточная/ приемлемая/ не приемлемая
в) Степень самостоятельность студента при подготовке вопросов контрольной работы	Не вызывает сомнения/ вызывает сомнения
г) Степень соблюдения студентом общих требований	Общие требования соблюдены полностью/ соблюдены на приемлемом уровне/ не соблюдены
- к оформлению контрольной работы	
- к оформлению списка литературы	

Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся оформил отчетный материал в виде контрольной работы на основе самостоятельного изученного материала в соответствии с требованиями, смог всесторонне раскрыть содержание темы.

Оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не оформил или неаккуратно оформил отчетный материал в виде контрольной работы на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть содержание вопросов.

7.3 Рекомендации по самостоятельному изучению тем

ОБЩИЙ АЛГОРИТМ

самостоятельного изучения темы

- 1) Ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами
- 2) На этой основе составить развёрнутый план изложения темы (ориентируясь на вопросы для самоконтроля)
- 3) Оформить отчётный материал в установленной форме (конспект-схема по теме, презентация)
- 4) Провести самоконтроль освоения темы по вопросам, выданным преподавателем
- 5) Предоставить отчётный материал преподавателю
- 6) Подготовиться к предусмотренному контрольно-оценочному мероприятию по результатам самостоятельного изучения темы

План темы 1 для самостоятельного изучения	История теории организации и современная концепция менеджмента 1. Формы организации и управления от античной до постиндустриальной эпохи. 2. Классическая теория организации 3. Всеобщая организационная наука - тектология 4. Теория эффективной организации 5. Теория администрирования 6. Универсальная теория организации 7. Школа человеческих отношений 8. Теория организационного потенциала 9. Теория институтов и институциональных изменений 10. Современные направления теоретических разработок
Вопросы для самоконтроля освоения темы №1	1. Охарактеризуйте эволюцию взглядов на организацию 2. Назовите основные положения организационных теорий. 3. Перечислите современные направления теории организации

<p>План темы 2 для самостоятельного изучения</p>	<p>Виды и типы организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Критерии типологии организаций. Виды организаций. 2. Основные типы фирм по функциональному назначению. 3. Основная классификация хозяйственных организаций. 4. Формы организационных объединений (ассоциативные формы). 5. Типы организации. Новое в типах организации. 6. Основные свойства организаций будущего.
<p>Вопросы для самоконтроля освоения темы №2</p>	<p>Дайте характеристику организациям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Организации с «внутренними рынками». – Сетевые организации. – Виртуальные корпорации. – Многомерные организации. – Круговые корпорации. – Интеллектуальные организации. – Обучающиеся организации. – Эдхократическая организация. – Партиципативная организация. – Предпринимательская организация. – Современные формы интеграции и кооперации организаций. – Единичные и групповые организационные формы компании. – Формальные и неформальные организации. – Факторинговые, инжиниринговые и лизинговые фирмы. <p>Назовите типы организации по взаимодействию с внешней средой, по взаимодействию подразделений, по взаимодействию с человеком. Охарактеризуйте их.</p>
<p>План темы 3 для самостоятельного изучения</p>	<p>Конфликты в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и сущность конфликта. 2. Классификация конфликтов. Причины и последствия конфликтов. 3. Методы разрешения конфликтов 4. Стрессы и его виды 5. Модель стрессовой ситуации. Управление стрессом
<p>Вопросы для самоконтроля освоения темы №3</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что является основной характеристикой межгруппового конфликта? Приведите пример такого конфликта. 2. Рассмотрите на примере вашей организации межгрупповой конфликт, его причины и функциональные (или дисфункциональные) последствия для группы. 3. Зачем необходимо управлять межгрупповыми конфликтами? Какие возможно применять методы?
<p>План темы 4 для самостоятельного изучения</p>	<p>Организационное поведение в международном бизнесе</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность международного бизнеса и международного менеджмента 2. Специфика формирования организационной культуры многонациональной компании (МНК) 3. Особенности отбора и мотивации персонала МНК
<p>Вопросы для самоконтроля освоения темы №4</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие международные факторы влияют на ОП и организационную культуру компании? 2. Какие аспекты национальной культуры оказывают влияние на ОП и организационную культуру компании? 3. Назовите наиболее известные параметры межкультурных различий. 4. Раскройте сущность модели изучения культурных ценностей Г. Хофстеде. 5. Какие группы стран выделены по признаку сходства культурных ценностей? 6. Назовите пять параметров модели ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека. 7. Каковы особенности российской модели организационной культуры? 8. Что такое этноцентризм? 9. Какие меры способствуют ослаблению культурного шока? 10. Какие меры способствуют культурной адаптации? 11. Для чего необходимо развивать культурную эмпатию у сотрудников многонациональных компаний?

**ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
самостоятельного изучения темы**

Задание оценивается по следующим критериям:

- качество содержания сообщения (раскрытие темы, актуальность представленного материала, правильные выводы);
- самостоятельность выполнения задания (устанавливается при ответе на вопросы);
- задание выполнено в установленные сроки и по установленной форме.

Зачтено	Оценка «зачтено» по самостоятельно изученной теме выставляется студенту, если он предоставил ведущему преподавателю отчетные материалы (конспект-схему), оформленные в соответствии с предъявляемыми требованиями, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы, принимал активное участие в обсуждении темы на занятии. Во время дискуссии высказывал собственную точку зрения на обсуждаемую проблему, демонстрировал способность аргументировать доказываемые положения и выводы.
Не зачтено	Оценка «не зачтено» по самостоятельно изученной теме выставляется студенту, если он не предоставил ведущему преподавателю отчетные материалы (конспект-схему) или предоставил отчетные материалы, оформленные не в соответствии с предъявляемыми требованиями, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы, не принимал активное участие в обсуждении темы на занятии, а именно: не выступил по одному или нескольким вопросам темы, не дал обоснованные ответы на вопросы, не задавал вопросы по теме другим обучающимся. Обучающийся не способен доказать и аргументировать собственную точку зрения по изученной теме, не способен сослаться на мнения ведущих специалистов по обсуждаемой проблеме.

Доклад и электронная презентация проверяются в ходе семинарского занятия. Обучающийся опрашивается по данной теме и ему ставится оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «не удовлетворительно».

Оценку «отлично» выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический материал. На вопросы дает логичный, грамотный ответ, показывает знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентируется, отвечая на дополнительные вопросы, выступил основным докладчиком по одному из вопросов, подготовил наглядную, информативную презентацию с элементами творческого подхода.

Оценку «хорошо» заслуживает обучающийся, твердо знающий материал, грамотно и по существу отвечает на вопросы. Не допускает существенных неточностей при ответах на вопросы, выступил основным докладчиком по одному из вопросов, подготовил презентацию с неточностями, недостаточно иллюстрирующую представляемый материал.

Оценку «удовлетворительно» получает обучающийся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали. В ответах на поставленные вопросы обучающимся допущены неточности, даны недостаточно правильные формулировки, нарушена последовательность в изложении программного материала, подготовленный доклад по одному из вопросов частично не соответствует теме; презентация не подготовлена.

Оценка «неудовлетворительно» говорит о том, что обучающийся не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах, не подготовился по выбранному вопросу, презентация не подготовлена.

8. Входной контроль, текущий (внутрисеместровый) контроль хода и результатов учебной работы обучающегося

8.1. Вопросы для входного контроля

1. Дайте определение понятию «организация», «предприятие».
2. Перечислите элементы внутренней и внешней среды предприятия.
3. Что такое менеджмент, управление.
4. Дайте определение понятию «система».
5. Что представляет собой функции менеджмента. Перечислите их.
6. Перечислите известные вам виды предприятий.
7. Назовите известные вам организационно-правовые формы предприятий. Дайте их характеристику.
8. Дайте понятие инфраструктуры.
9. Какие методы управления вам известны?
10. Перечислите основные школы менеджмента и их особенности?

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТОВ НА ВОПРОСЫ ВХОДНОГО КОНТРОЛЯ

Критерии оценки результатов входного контроля, по результатам устного опроса	
Зачтено	Студент правильно, аргументировано ответил на все вопросы задаваемые преподавателем, если необходимо, то привел примеры / В ответах студента были несущественные недочеты / Студент изначально затруднился ответить на вопрос, но при получении от преподавателя «наводящего» вопроса дал приемлемый ответ
Не зачтено	Студент не ответил на вопросы, задаваемые преподавателем / Студент ответил на вопросы не по существу (дал неправильный ответ)

8.2. Текущий контроль успеваемости

В течение семестра, проводится текущий контроль успеваемости по дисциплине, к которому обучающийся должен быть подготовлен.

Отсутствие пропусков аудиторных занятий, активная работа на практических занятиях, общее выполнение графика учебной работы являются основанием для получения положительной оценки по текущему контролю. В качестве текущего контроля может быть использован устный опрос.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ответов на устные вопросы текущего контроля

Оценку «*отлично*» выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический материал. На вопросы дает логичный, грамотный ответ, показывает знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентируется, отвечая на дополнительные вопросы.

Оценку «*хорошо*» заслуживает обучающийся, твердо знающий материал, грамотно и по существу отвечает на вопросы. Не допускает существенных неточностей при ответах на вопросы.

Оценку «*удовлетворительно*» получает обучающийся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали. В ответах на поставленные вопросы обучающимся допущены неточности, даны недостаточно правильные формулировки, нарушена последовательность в изложении материала.

Оценка «*неудовлетворительно*» говорит о том, что обучающийся не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах

ВОПРОСЫ для самоподготовки к семинарским занятиям

В процессе подготовки к семинарскому занятию обучающийся изучает представленные ниже вопросы по темам. На занятии обучающийся демонстрирует свои знания по изученным вопросам в форме устного ответа.

Темы семинарских занятий и вопросы для самоподготовки

Тема «История теории организации и современная концепция менеджмента»

1. Формы организации и управления от античной до постиндустриальной эпохи.
2. Классическая теория организации
3. Всеобщая организационная наука - тектология
4. Теория эффективной организации
5. Теория администрирования

6. Универсальная теория организации
7. Школа человеческих отношений
8. Теория организационного потенциала
9. Теория институтов и институциональных изменений
10. Современные направления теоретических разработок

К занятию необходимо найти ответы на следующие вопросы:

1. Охарактеризуйте эволюцию взглядов на организацию
2. Назовите основные положения организационных теорий.
3. Перечислите современные направления теории организации

Тема «Виды и типы организации»

1. Критерии типологии организаций. Виды организаций.
2. Основные типы фирм по функциональному назначению.
3. Основная классификация хозяйственных организаций.
4. Формы организационных объединений (ассоциативные формы).
5. Типы организации. Новое в типах организации.
6. Основные свойства организаций будущего.

К занятию студент должен найти ответы на следующие вопросы:

Дайте характеристику организациям:

- Организации с «внутренними рынками».
- Сетевые организации.
- Виртуальные корпорации.
- Многомерные организации.
- Круговые корпорации.
- Интеллектуальные организации.
- Обучающиеся организации.
- Эдхократическая организация.
- Партиципативная организация.
- Предпринимательская организация.
- Современные формы интеграции и кооперации организаций.
- Единичные и групповые организационные формы компании. Формальные и неформальные организации.

- Факторинговые, инжиниринговые и лизинговые фирмы.

Назовите типы организации по взаимодействию с внешней средой, по взаимодействию подразделений, по взаимодействию с человеком. Охарактеризуйте их.

Тема «Конфликты в организации»

1. Понятие и сущность конфликта.
2. Классификация конфликтов. Причины и последствия конфликтов.
3. Методы разрешения конфликтов
4. Стрессы и его виды
5. Модель стрессовой ситуации. Управление стрессом

К занятию студент должен найти ответы на следующие вопросы:

1. Что является основной характеристикой межгруппового конфликта? Приведите пример такого конфликта.
2. Рассмотрите на примере вашей организации межгрупповой конфликт, его причины и функциональные (или дисфункциональные) последствия для группы.
3. Зачем необходимо управлять межгрупповыми конфликтами? Какие возможно применять методы?

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

подготовки по темам семинарских занятий

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся полно и детально рассмотрел основные вопросы в ходе семинарского занятия; активно дискутировал, уверенно отстаивал собственную позицию, убеждал в ней других студентов; помимо лекционного материала проработал дополнительные литературные источники, выступил основным докладчиком по одному из вопросов семинара, подготовил наглядную, информативную презентацию с элементами творческого подхода.

Оценка «хорошо» выставляется обучающему, который рассмотрел основные вопросы семинарского занятия; активно дискутировал, но затруднился в защите собственной позиции; помимо лекционного материала проработал дополнительные источники литературы; выступил основным докладчиком по одному из вопросов семинара, подготовил презентацию с неточностями, недостаточно иллюстрирующую представляемый материал

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающему, если в ходе семинарского занятия не высказывается собственная позиция, а производятся ссылки на других авторов; для подготовки использовался только лекционный материал или один информационный источник; подготовленный доклад по одному из вопросов частично не соответствует теме; презентация не подготовлена.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не способен доказать и аргументировать собственную точку зрения по изученной теме, не способен сослаться на мнения

ведущих специалистов по обсуждаемой проблеме; не подготовился по выбранному вопросу семинарского занятия.

КЕЙСОВЫЕ СИТУАЦИИ И ПРАКТИКУЮЩИЕ УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ АНАЛИЗА НА ПРАКТИЧЕСКОМ ЗАНЯТИИ

Тема «Управление изменениями и нововведениями в организации»

Разбор конкретной ситуации «Проведение изменений в ОАО «Хлебопродукт»

Цель. Отработать навыки анализа практики проведения изменений в организации.

Задание. Проанализируйте ситуацию и ответьте на следующие вопросы:

1. Что вы можете сказать о программе первоочередных мероприятий по выводу комбината из кризиса? Какие аспекты в ней не учтены?
2. Каковы, на ваш взгляд, основные причины срыва этих мероприятий? Как на это повлиял отказ от привлечения специалистов консалтинговой фирмы?
3. Как бы вы организовали управление проведением изменений на комбинате?

Ситуация.

ОАО «Хлебопродукт» является одним из крупнейших комбинатов по производству муки и комбикормов в Московской области. Доля рынка Московской области по муке у комбината — 21%, а по комбикормам — 10%.

В начале 90-х гг. на комбинате, как и на большинстве российских предприятий, начался резкий спад объемов реализации и, соответственно, производства. Производство муки упало более чем на 40%, а комбикормов — почти в 3 раза. Были, конечно, и объективные экономические причины: значительное падение объемов потребления муки в России (более чем на 30%), разорение многих птицефабрик и животноводческих ферм, отсутствие оборотных средств и др. Комплексная диагностика, проведенная консалтинговой фирмой, показала, что на предприятии отсутствовали какие-либо элементы современных систем управления. Но, что еще хуже, отсутствовала квалифицированная управленческая команда, которая могла бы управлять изменениями. Все замыкалось на генеральном директоре. При этом в анонимных социологических исследованиях сотрудники во всех бедах комбината винули генерального директора, который не хотел отдавать свою власть. А он, в свою очередь, утверждал, что готов делегировать многие функции управления, только вот никто не может решать вопросы квалифицированно.

В ходе комплексной диагностики специалистами привлеченной консалтинговой фирмы совместно с руководством была разработана программа первоочередных мероприятий по выводу комбината из кризиса и повышению эффективности за счет собственных резервов управления.

В числе этих мероприятий были следующие:

- Создание системы управления персоналом.
- Обучение персонала эффективным методам работы в условиях рынка.
- Формирование команд по главным направлениям деятельности.
- Создание команды единомышленников.
- Активизация сбыта и маркетинга.
- Ориентация на клиента, создание эффективных технологий обслуживания.
- Изменение структуры организации, четкое распределение задач и функций с учетом делегирования.
- Формирование эффективной финансовой политики.

После этого комбинат решил самостоятельно, без участия консультантов реализовать программу реформирования. Однако осуществить намеченные изменения не удалось. Были мобилизованы резервы лишь в части экономии зарплаты, электроэнергии и проведены некоторые изменения в социальной сфере. При этом не были решены основные проблемы управления. Как следствие, продолжился спад производства, несмотря на то, что в целом рыночная ситуация улучшилась.

Студенты в малых группах в течение 40 мин анализируют ситуацию. Обсуждают вопросы к конкретной ситуации. Результаты группового обсуждения докладываются на занятии.

Практическое упражнение «Изменения и сопротивление их проведению»

Цель. Закрепить понимание смысла организационных изменений, сопротивления их проведению и методов его преодоления.

Задание. Определите, верны ли приведенные ниже утверждения.

Этапы работы.

Выполните предложенное задание индивидуально.

Обсудите свои ответы в группе, приводя свои обоснования и комментарии.

Утверждения.

1. Эффективная адаптация предполагает проведение постоянных организационных изменений.
2. Реализация стратегии всегда предусматривает проведение изменений.
3. Практически любые организационные изменения могут вызвать сопротивление.

4. Самое лучшее время для преодоления сопротивления изменениям — это период до их возникновения.
5. Характер и глубина проводимых в организации изменений должны учитывать стадию жизненного цикла организации.
6. Источниками сопротивления являются люди, а источниками изменений — обстоятельства.
7. Одна из важных причин сопротивления — культура.
8. Чем более глубокие и радикальные изменения проводятся, тем выше вероятность сопротивления.
9. Одним из методов преодоления сопротивления организационным изменениям является явное и неявное принуждение.
10. К организации, находящейся в состоянии организационного стресса, вполне применимы обычные управленческие воздействия.

8.3 Рубежный контроль успеваемости

В течение семестра по итогам изучения дисциплины обучающийся должен пройти рубежный контроль успеваемости в тестирования.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ответов на вопросы рубежного контроля

Оценку *«отлично»* выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический материал. На вопросы преподавателя дает логичный, грамотный ответ, показывает знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентируется, отвечая на дополнительные вопросы.

Оценку *«хорошо»* заслуживает обучающийся, твердо знающий материал, грамотно и по существу отвечает на вопросы. Не допускает существенных неточностей при ответах на вопросы.

Оценку *«удовлетворительно»* получает обучающийся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали. В ответах на поставленные вопросы обучающимся допущены неточности, даны недостаточно правильные формулировки, нарушена последовательность в изложении программного материала.

Оценка *«неудовлетворительно»* говорит о том, что обучающийся не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах.

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К РУБЕЖНОМУ КОНТРОЛЮ ПО РАЗДЕЛУ 1-2

Тесты для рубежного контроля составлены в открытой и закрытой форме, имеют одинарный и множественный выбор, а также включают вопросы на соответствие и определение последовательности. Отдельный вопрос засчитывается как правильный в том случае, если студент указал все правильные варианты ответов. Если из нескольких указанных студентом вариантов ответов на вопрос хотя бы один является неправильным, вопрос не засчитывается.

1) Системой называется:

а) организованное сложное целое, совокупность или комбинация предметов или частей, образующих комплексное, единое целое;

б) сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общих целей;

в) социальная общность;

2) Управляемой системой является:

а) система, которая обладает свойством изменять свое поведение, переходить в разные состояния под влиянием различных управляющих воздействий;

б) система, которая для достижения целей осуществляет взаимодействие с другими системами;

в) система, которая существует только в уме исследователя, представляя собой символы;

3) Для организации как открытой системы характерны следующие принципы проектирования, развития и существования:

а) комплексность;

б) адаптивность;

г) соотношение централизации и децентрализации;

4) Организационное поведение - это

а) наука о закономерностях развития и функционирования психики как особой формы жизнедеятельности и поведения человека;

б) наука, изучающая поведение людей в организациях с целью нахождения наиболее эффективных методов управления и предотвращения организационных дисфункций, связанных с «человеческим фактором»;

в) наука о воспитании и обучении, раскрывает сущность, цели, задачи и закономерности воспитания, образования и обучения, их роль в жизни общества и развитии личности;

- г) все выше перечисленное вместе взятое.
- 5) Главная характеристика закрытой системы:
- игнорирует эффект внешнего воздействия;
 - признает динамическое взаимодействие с окружающим миром;
- 6) Главная характеристика открытой системы:
- игнорирует эффект внешнего воздействия;
 - признает динамическое взаимодействие с окружающим миром;
- 7) Все организации являются системами
- открытыми;
 - закрытыми;
- 8) Вставьте пропущенное слово. Совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых частей, составленных в таком порядке, который позволяет воспроизвести целое в любых условиях, это.....
- 9) Какие системы более эффективны?
- открытые;
 - закрытые;
- 10) Перечислите специфические черты организации как открытой системы:
- взаимозависимость между системой и внешней средой;
 - организации являются подсистемами в рамках более крупной системы и зависят от многих факторов внешней среды;
 - изменения в окружающей среде влияют на один или несколько элементов системы;
 - адаптивность организации;
 - организация не может быть статичной, она отражает изменения внешней и внутренней среды;
 - обратная связь после реализации части продукции;
 - верны все ответы;
- 11) Заполните пропуск. ...– это создание или усовершенствование механизма управления в соответствии с целями и задачами организационных систем.
- система;
 - организаторская деятельность;
 - подсистема;
 - организация;
- 12) Что является источником управленческого воздействия?
- объект;
 - субъект;
- 13) Впервые общие законы организации были сформулированы?
- Максом Вебером
 - Ренсисом Лайкертом
 - Александром Александровичем Богдановым
 - Генри Минцбергом
- 14) Выберите функции, которые относятся к функциям организаторской деятельности...
- прогнозирование ОД;
 - планирование ОД;
 - контроль ОД;
 - моделирование ОД;
 - организация ОД;
 - координация ОД;
 - информирование об ОД;
 - активация ОД;
- 15) Понятия «субъект» и «объект» организаторской деятельности являются...
- относительными;
 - абсолютными;
- 16) В зависимости от объекта организационного воздействия субъектами могут быть:
- руководители государства;
 - лидеры общественных объединений;
 - руководители компаний или их подразделений;
 - неформальные лидеры;
 - организационные комитеты;
 - верно все ответы;
- 17) Основными функциями сетевых структур являются:
- создание нового продукта;
 - системная интеграция и логистика;
 - контроль;
 - маркетинг;
 - сбыт и обслуживание;
- 18) В каких проявлениях функционируют сетевые формы организации хозяйственных систем?
- информационных;
 - логистических;

- г) торговых;
 - д) интеллектуальных;
 - е) банковских;
 - ж) муниципальных;
- з) верны все ответы;
- 19) Эффективность сетевых компаний гарантируется:
- а) низким уровнем;
 - б) рациональной структурой издержек;
 - в) исключение использования второсортных исполнителей;
- 20) Тормозом развития сетевой организации экономики являются:
- а) низкая эффективность государственного управления;
 - б) неразвитость венчурного предпринимательства;
 - в) высокие административные барьеры;
 - г) глобализация розничной торговли;
 - д) принудительные организации, государственные организации
- 21) По принципу объединения людей организации делятся на:
- а) добровольные организации, принудительные организации, муниципальные организации;
 - б) добровольные организации, принудительные организации, унитарные организации;
 - в) унитарные организации, социальные организации;
- 22) Что позволяет рассматривать организацию как совокупность ее элементов и взаимосвязей между ними?
- а) адаптивность;
 - б) комплексность;
 - в) формализация;
 - г) соотношение централизации и децентрализации;
- 23) Что определяется уровнями, на которых вырабатываются и принимаются управленческие решения в организации. Принятое соотношение определяет характер и тип устанавливаемой организационной структуры управления.
- а) адаптивность;
 - б) комплексность;
 - в) формализация;
 - г) соотношение централизации и децентрализации;
- 24) Что понимается под формализацией?
- а) заранее разработанные и установленные правила и процедуры, регламентирующие поведение работников и внутрифирменные взаимоотношения;
 - б) совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых частей, составленных в таком порядке, который позволяет воспроизвести целое в любых условиях.
- 25) Заполните пропуск. Любая организация состоит из подсистем, каждая из которых может рассматриваться как система более уровня.
- а) низкого;
 - б) высокого;
 - в) среднего;
- 26) Объективная часть мироздания, включающая схожие и совместимые элементы, образующие особое целое, которое взаимодействует с внешней средой- это....
- а) признак
 - б) система
 - в) свойство
- 27) Набор элементов, представляющих автономную внутри системы область – это...
- а) система
 - б) свойство
 - в) подсистема
- 28) Что характерно базовым свойствам систем?
- а) система стремится сохранить свою структуру (это свойство основано на объективном законе организации – законе самосохранения);
 - б) система имеет потребность в управлении (существует набор потребностей человека, животного, общества, стада животных и большого социума);
 - в) в системе формируется сложная зависимость от свойств входящих в нее элементов и подсистем
 - г) все ответы верны
- 29) Какое свойство характеризует данное определение: «одно из первично-фундаментальных свойств больших систем, означающее одно направленность действий в системе, которое приводит к усилению (умножению) конечного результата»?
- а) свойство эмерджентности
 - б) свойство синергичности
 - в) свойство мультипликативности
- 30) Какая черта из ниже перечисленных не является характерной для организации?

- а) комплексность
 - б) формализация
 - в) универсальность
 - г) соотношение централизации и децентрализации
- 31) Какая подсистема характеризуется наличием человека в совокупности взаимосвязанных элементов?
- а) биологическая
 - б) техническая
 - в) социальная (общественная)
 - г) нет верного ответа
- 32) Какие различают системы?
- а) открытые
 - б) общие
 - в) частные
 - г) закрытые
- 32) Что должна отражать организация?
- а) внешнюю среду
 - б) внутреннюю среду
- 33) Что составляет сравнительно небольшую часть от общего товарооборота у компаний ведущих бизнес в сети?
- а) товарооборот
 - б) удельный вес
 - в) нет верного ответа
- 34) Чем обусловлен сравнительно высокий уровень неопределенности перспектив присутствия на целевом рынке?
- а) возможными изменениями в законодательстве
 - б) развитию смежных рынков, применяемых в информационных технологиях.
 - в) все ответы верны
- 35) Предметом теории организации является?
- а) организации, как системы взаимных элементов, законов и принципов
 - б) взаимоотношения работников в коллективе
 - в) различные теории построения организационных структур
 - г) влияние государства на деятельность организации
- 36) Какие системы характеризуются высокой чувствительностью к внешним воздействиям, а вследствие этого – слабой устойчивостью?
- а) жесткие системы
 - б) мягкие системы
 - в) закрытые системы
 - г) естественные системы
- 37) Дайте понятие искусственным системам...
- а) создаются по желанию человека или какого-либо общества для реализации намеченных программ или целей;
 - б) характеризуются широким набором связей с внешней средой, сильной зависимостью от нее;
 - в) функционируют по заранее заданным правилам, с заранее определенным результатом;
- 38) Жизненный цикл организации, этап предпринимательства характеризуется?
- а) увеличение выпуска продукции, разработка новых направлений деятельности
 - б) ограниченность ресурсов, отсутствие четко выбранного направления деятельности
 - в) четкое разграничение полномочий, расширение штата работников, выработка норм и правил
 - г) сокращение объема продаж, потеря лидирующего положения на рынке, бюрократия, конфликты
- 39) Кого можно назвать среди выдающихся ученых, работавших с биологической подсистемой?
- а) Гиппократ
 - б) Ньютон
 - в) Дарвин
 - г) Вернадский
- 40) Кого относят к персоне, работающей в социальной подсистеме?
- а) Петр 1
 - б) Гиппократ
 - в) Форд
- 41) Какой характер свойствен организации?
- а) циклический
 - б) прогрессивный
 - в) социальный
- 42) Какие проблемы возникают из-за недостатков взаимодействия и скоординированности разных участков организации?
- а) внешние

- б) внутренние
- в) общие
- 43) Кем или чем укомплектовываются организации?
 - а) автоматически
 - б) людьми
 - в) смешанно
- 44) Какая связь имеет принципиальное значение для функционирования организаций ?
 - а) внутренняя
 - б) внешняя
 - в) обратная
 - г) прямая
- 45) Что имеют все системы?
 - а) вход
 - б) выход
 - в) трансформационный процесс
 - г) все ответы верны
- 46) Какие системы постоянно получают информацию из своего окружения?
 - а) закрытые
 - б) биологические
 - в) открытые
 - г) любая система получает информацию из своего окружения?
- 47) Что понимается под обратной связью?
 - а) процесс, позволяющий часть выходной продукции получить обратно в систему в виде информации или денег для модифицирования производства той же выпускаемой продукции или налаживания выпуска новой продукции
 - б) предпосылки экономического, научно-технического, политического, социального или этического характера
- 48) Организации, использующие высокую степень свободы в действиях работников, их компетентность и умение самостоятельно решать возникающие проблемы?
 - а) корпоративные
 - б) эдхократические
 - в) механические
 - г) партисипативные
- 49) Что является особенностью Интернет-компаний?
 - а) отсутствие полномасштабной и достоверной информации о рыночных ценах совершенных сделок купли-продажи готового Интернет-бизнеса и Интернет-проектов
 - б) отсутствие значительного по стоимости производственного оборудования
- 50) Особенности сетевых организаций?
 - а) нет единого территориального расположения
 - б) создается для решения конкретной комплексной задачи
 - в) организация работ по рабочим группам
 - г) деятельность данных организаций корректируется рыночными механизмами вместо командных методов, что позволяет получить конкурентные преимущества путем предоставления широкой предпринимательской свободы

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К РУБЕЖНОМУ КОНТРОЛЮ ПО РАЗДЕЛУ 3

Тесты для рубежного контроля составлены в открытой и закрытой форме, имеют одинарный и множественный выбор, а также включают вопросы на соответствие и определение последовательности. Отдельный вопрос засчитывается как правильный в том случае, если студент указал все правильные варианты ответов. Если из нескольких указанных студентом вариантов ответов на вопрос хотя бы один является неправильным, вопрос не засчитывается.

- 1.Изменение – это:
 - а) постоянный, происходящий на основе обратной связи процесс обучения, с помощью которого стремятся приблизиться к новому состоянию;
 - б) различие в качестве или в состоянии, которые принимает система, элемент системы (сотрудник, рабочая группа, организационная стратегия, программа, продукт, технология или вся организация);
 - в) оба ответа неверны;
 - г) оба ответа верны.
- 2.К видам организационных изменений относят:
 - а) изменения в технологии, изменения в товарах и услугах, изменения в стратегии и структуре, изменения в культуре, изменения проектов;
 - б) изменения в бизнес-процессах;
 - в) изменения программ и планов организации.

3. В чем выражается основная цель изменений?
- а) в повышении эффективности производства.
 - б) в приспособлении к новым условиям хозяйствования.
 - в) В адаптации внешних факторов относительно внутренних параметров.
 - г) В учете потребностей персонала.
- д) Верные ответы: "а", "б", "г".
4. К причинам организационных изменений относятся:
- а) зависимость внутренней и внешней среды организации.
 - б) наличие кризиса.
 - в) убыточная работа предприятия.
- г) Верные ответы: "а", "б".
- д) Верные ответы: "а", "в".
5. Организационные изменения определяются как:
- а) освоение компанией новых идей и моделей поведения;
 - б) любые организационные перемены,
 - в) организационное обучение;
 - г) правильного ответа вообще нет
6. Модель организационных изменений К. Левина включает этапы:
- а) «размораживание», «движение» и «замораживание»;
 - б) давление на высшее управление; посредничество на высшем уровне руководства; диагностика проблемной области; нахождение нового решения и обязательства по его выполнению; эксперимент с новым решением и подкрепление на основе положительных результатов;
 - в) рефрейминг; реструктуризация; оживление (ревитализация) и обновление;
 - г) застой; подготовка; реализация; проверка на прочность и достижение цели.
7. В зависимости от глубины преобразований различают следующие виды изменений:
- а) реструктуризация;
 - б) изменения, ориентированные на организационную структуру;
 - в) непредвиденные изменения.
8. В зависимости от вероятности событий различают:
- а) непредвиденные изменения;
 - б) революционные изменения;
 - в) изменения, ориентированные на задачи;
 - г) фронтальные изменения.
9. Для проведения быстрых изменений следует использовать:
- а) директивную политику;
 - б) политику переговоров;
 - в) аналитическую политику;
 - г) политику проб и ошибок.
10. Лидеры в организационных изменениях:
- а) обеспечивают достижение цели команды;
 - б) поддерживает эффективные взаимоотношения между лидерами, членами групп и внутри групп;
 - в) обеспечивают достижение цели команды; поддерживают эффективные взаимоотношения между лидерами, членами групп и внутри групп.
11. К структурным причинам (барьерам) можно отнести:
- а) инертность сложных организационных структур, трудность переориентации мышления из-за сложившихся социальных норм; взаимозависимость подсистем, ведущая к тому, что одно «несинхронизированное» изменение тормозит реализацию всего проекта;
 - б) страх перед неизвестным, неопределенным; потребность в гарантиях, особенно когда под угрозой оказывается собственное рабочее место;
 - в) оба ответа верны.
12. К личным причинам (барьерам) можно отнести:
- а) невовлеченность в преобразованиях затрагиваемых изменениями лиц;
 - б) угроза сложившимся на старом рабочем месте социальным отношениям, престижу (опасение сотрудников в том, что прежняя компетенция не сохранится);
 - в) страх перед неизвестным, неопределенным; потребность в гарантиях, особенно когда под угрозой оказывается собственное рабочее место;
 - г) все ответы верны.
13. Алгоритм проведения организационных изменений включает этапы:
- а) определение проблемы; анализ состояния дел в организации; разработка альтернативных вариантов возможных изменений;
 - б) определение проблемы; анализ состояния дел в организации; разработка альтернативных вариантов возможных изменений; реализация решения по внедрению организационных изменений; преодоление сопротивления изменениям со стороны персонала; оценка результатов проведенных изменений в организации;
 - в) верны оба ответа.

14. К методам преодоления сопротивления персонала организационным изменениям можно отнести:

- а) стимулирование и поддержку; маневрирование; скрытые и явные меры принуждения;
- б) привлечение к участию в проекте; переговоры и соглашения; поддержку высшего руководства;
- в) обучение и предоставление информации; кадровые перестановки и назначения, в т.ч. кооптацию;

15. Процесс организационных изменений включает:

- а) готовность персонала к изменениям; переход к новому состоянию, осуществление желаемых изменений; закрепление изменений;
- б) готовность персонала к изменениям; замораживание; размораживание;
- в) готовность персонала к изменениям; переход к новому состоянию, осуществление желаемых изменений; замораживание; размораживание; закрепление изменений.

16. В условиях радикальных и резких изменений целесообразно использование следующих методов (мер) преодоления сопротивления со стороны персонала:

- а) переговоры и соглашения; привлечение к участию в проекте и стимулирование персонала;
- б) скрытые или явные меры принуждения;
- в) игнорирование и подавление сопротивления;
- г) все вышеперечисленные меры.

17. Обострение конкуренции относится к группе:

- а) рыночных причин изменений;
- б) экономических причин изменений;
- в) политических причин изменений;
- г) технологических причин изменений.

18. Оживление (ревитализация) – это:

- а) возбуждение роста посредством установления связи организма корпорации с окружающей средой;
- б) быстрое распространение знаний внутри организации, адаптация к изменениям окружающей среды;
- в) то, что позволяет организации регенерироваться.

19. Какие подходы к определению понятия «организационные изменения» вам известны:

- а) эволюционный и революционный;
- б) процессный и содержательный;
- в) структурный, содержательный и процессный;
- г) организационный и производственный

20. Эволюционный подход к изменениям имеет место, когда:

- а) изменения происходят радикально;
- б) изменения касаются отдельных объектов организации и осуществляются постепенно и частично;
- в) оба ответа верны.

21. Сопротивление изменениям объясняется:

- а) изменением в балансе власти.
- б) особенностями человеческой психики.
- в) неправильным пониманием целей и стратегий изменений
- г) угрозой сложившимся социальным отношениям.

22. Основные виды сопротивления включают:

- а) логическое, психологическое, технологическое.
- б) логическое, психологическое, социальное.
- в) интуитивное социальное и логическое,
- г) субъективное, объективное и ситуационное.
- д) ответы: "г", "в".

23. Вовлечение сотрудников в изменения:

- а) требует много времени на процесс.
- б) снижает эффективность изменения.
- в) приводит к возникновению проблем в будущем.
- г) предпочтительнее принуждения.
- д) ответы: "а", "б".

24. Модель процесса успешного управления организационными изменениями разработал:

- а) Майкл Мескон;
- б) Майкл Альберт;
- в) Франклин Хедоури;
- г) Лэрри Грейнер.

25. Групповое принятие решений всегда предпочтительней индивидуального

- а) да;
- б) нет.

26. Обязательно ли преодолевать сопротивление преобразованиям в организации:

- а) да;

- б) нет.
27. Сделать иным, внести поправки в существующее – это значит...
28. По содержанию изменения подразделяются на:
- а) экономические;
 - б) технологические;
 - в) стратегические;
 - г) верны все варианты.
29. Из предлагаемого перечня выберите то, что относится к методам преодоления сопротивления:
- а) предоставление полной и достоверной информации,
 - б) участие и вовлечение персонала в процесс изменений
 - в) мотивацию исполнителей
 - д) все ответы верны
30. Внешним источником идей не являются:
- а) конкуренты;
 - б) поставщики;
 - в) потребители;
31. Фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование предприятия и его важнейших процессов, как результат резкое улучшение количественно измеряемых показателей – это концепция ...бизнеса;
32. Реинжиниринг наиболее уместен в ситуациях, когда:
- а) от среды или конкурентов исходит угроза, а незначительные улучшения в прежнем способе работы не могут гарантировать результата;
 - б) необходимо выявить “точки роста” (наиболее эффективные и быстро окупаемые направления бизнеса);
 - в) достигается оптимальная степень полезности изделий и процессов при низких затратах.
33. Основными принципами реинжиниринга бизнес-процессов являются:
- а) несколько рабочих процедур объединяются в одну, происходит «горизонтальное сжатие процесса»
 - б) обращение с поставщиками как с частью организации; создание множества версий сложных процессов;
 - в) Процесс имеет многовариантное исполнение, повышается адаптивность процесса к изменению внешней среды
34. Реинжиниринг бизнес-процессов включает следующие этапы:
- а) создание команды, выявление существующих бизнес-процессов, постижение процесса и перепроектирование процесса;
 - б) выявление существующих бизнес-процессов, выбор процесса для реинжиниринга, постижение процесса и перепроектирование процесса;
 - в) создание команды, выявление существующих бизнес-процессов и перепроектирование процесса.
35. На этапе выбора процесса для реинжиниринга используют следующие критерии:
- а) дисфункциональность, определение процессов, связанных с наибольшими трудностями;
 - б) значимость, выделение процессов, оказывающих наибольшее воздействие на клиентов;
 - в) осуществимость, определение процессов, которые можно наиболее успешно перепроектировать в данный момент;
 - г) все ответы верны
36. Концепция оптимизации бизнес-процессов основывается на подходах:
- а) методике быстрого анализа решения (FAST); бенчмаркинге процесса;
 - б) перепроектировании процесса и реинжиниринге бизнес-процесса;
 - в) методике быстрого анализа решения (FAST), бенчмаркинге процесса, перепроектировании процесса и реинжиниринге бизнес-процесса.
37. Дайте определение
- Применение знаний поведенческих наук с целью повысить способность организации справляться с задачами, поставленными окружающим миром, и расширить ее внутренние возможности в сфере решения проблем представляет собой развитие
38. Причинами роста организаций являются:
- а) обеспечение конкурентоспособности в условиях глобализации;
 - б) желание вкладывать деньги в новые технологии и контролировать каналы продвижения товаров на рынке;
 - в) потребность организации в том, чтобы оставаться экономически здоровой;
 - г) все предыдущие ответы верны.
39. Преимуществами малых организаций являются:
- а) гибкость, быстрая реакция и плоская, органичная структура;
 - б) высокая квалификация специалистов;
 - в) большая протяженность между объектом и субъектом управления;
40. Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера включает стадии:

- а) креативность, директивное руководство, делегирование;
 б) креативность, директивное руководство, делегирование, координацию, сотрудничество, упадок и смерть;
 в) креативность, директивное руководство, делегирование, координацию, сотрудничество;
 в) ухаживание, младенчество, юность, расцвет, упадок и смерть;
 г) все ответы неверны.
41. Модель организационного развития И. Адизеса включает стадии:
 а) ухаживание, младенчество, взросление и смерть;
 б) давай-давай, юность, расцвет, старение (аристократизм);
 в) рождение, младенчество, финальное разрушение (Салем Сити);
 в) зарождение, рождение, взросление, бюрократизация и смерть;
 г) ухаживание, младенчество, давай-давай и смерть;
 д) ухаживание, младенчество, давай-давай, юность, расцвет, старение (аристократизм), финальное разрушение (Салем Сити), бюрократизация и смерть.
42. Какая из моделей жизненного цикла организации (Л. Грейнера и И. Адизеса) учитывает государственное вмешательство:
 а) модель И. Адизеса;
 б) модель Л. Грейнера;
 в) ни одна из моделей не предполагает государственного вмешательства;
 г) обе модели учитывают государственное вмешательство?
43. И. Адизес в своей модели организационного развития акцентирует внимание на:
 а) либо на гибкости, либо на контролируемости;
 б) гибкости и контролируемости;
44. На какой из стадий организационного развития компания в модели И. Адизеса нуждается в реструктуризации:
 а) на любой из стадий компания может нуждаться в реструктуризации;
 б) на стадии «расцвет»;
 в) на стадии «аристократизм»;
 г) на стадии «давай-давай»
45. Почему модель организационного развития Л. Грейнера называют незавершенной:
 а) потому, что модель содержит значительно меньшее количество стадий, чем модель И. Адизеса;
 б) потому, что организация на пройденную стадию вернуться не может;
 в) оба ответа неверны
46. Соотнеси
 а) «Давай-давай»
 б) «Младенчество»
 в) «Ухаживание»
 1. организация существует только как идея
 2. компания имеет хорошие финансовые средства, процветает
 3. Компания нуждается в продажах, без денежных потоков компания не сможет выжить
47. Какие стадии у Л. Грейнера сведены в одну- «Креативность»?
 а) «Ухаживание», «Младенчество» и «Давай-давай»
 б) «Младенчество», «Расцвет» и «Давай-давай»
 в) «Юность», «Расцвет» и «Смерть»
48. А. Адизес назвал оптимальную точку развития организации— это стадия ...
49. Применимы ли концепции организационного развития А. Адизеса и Л. Грейнера при анализе проблем, возникающих в российских компаниях?
 а) да
 б) нет
50. Концепция Адизеса имеет более прикладной характер, т.к. учитывает фактор вмешательства...

9. Промежуточная (семестровая) аттестация по курсу

9.1 Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины

Действующее «Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»

Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины

Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине, изложенных в п.2.2 настоящей программы
Форма промежуточной аттестации -	экзамен
Место экзамена в графике учебного процесса:	1) подготовка к экзамену и сдача экзамена осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на экзаменационную сессию для обучающихся ОП (38.03.02 – Менеджмент), сроки которой устанавливаются приказом по университету 2) дата, время и место проведения экзамена определяется графиком сдачи экзаменов, утверждаемым деканом выпускающего факультета
Форма экзамена -	смешанная (письменная с последующим собеседованием)
Процедура проведения экзамена -	представлена в фонде оценочных средств по дисциплине (см. Приложение 9)
Экзаменационная программа по дисциплине:	1) представлена в фонде оценочных средств по дисциплине (см. Приложение 9) 2) охватывает разделы дисциплины
Основные критерии достижения соответствующего уровня освоения программы дисциплины, используемые на экзамене	представлены в фонде оценочных средств по дисциплине (см. Приложение 9)

9.2 ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ЭКЗАМЕНА

Форма промежуточной аттестации обучающихся – **экзамен**. Участие обучающегося в процедуре получения экзамена осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины.

Основные условия допуска к экзамену обучающегося:

- 100% посещение лекций, семинарских и практических занятий.
- Положительные ответы при текущем опросе, прохождение всех этапов тестирования.
- Подготовленность по темам, вынесенным на самостоятельное изучение и грамотные ответы на семинаре.

Плановая процедура получения экзамена.

Экзамен проводится по билетам, в каждом из которых два теоретических вопроса. Экзаменатор проводит с обучающимся собеседование и выводит соответствующую оценку. Экзамен проводится очно.

Перечень примерных вопросов к экзамену

- 1) Понятие и сущность организации (как деятельности, как объекта), ее черты, свойства.
- 2) Понятие принципа организации. Принципы организации.
- 3) Законы организации, их необходимость. Общие законы организации, характеристика их проявления
- 4) Общие понятия систем. Классификация систем.
- 5) Организация как открытая система. Системный подход к определению сущности организации.
- 6) Социальная организация: сущность и виды
- 7) Хозяйственные организации.
- 8) Жизненный цикл организации, этапы и стадии. Задачи руководителя на каждом этапе жизненного цикла организации.
- 9) Направления перестройки организаций
- 10) Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли, эволюция взглядов на сущность организации:
 - Теория научного управления (Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбрет и др.);
 - Классическая теория организации (А. Файоль, Г. Гантт, Х. Эмерсон);
 - Бюрократическая теория (М. Вебер);
 - Всеобщая организационная наука – тектология (А.А. Богданов);
 - Теория эффективной организации (Лайкерт, Арджирис);
 - Теория администрирования (Г. Саймон);
 - Универсальная теория организации (теория Гласиера);
 - Школа человеческих отношений (А. Маслоу, Д. Макгрегор, К. Левин);
 - Теория организационного потенциала (И. Ансофф);
 - Теория институтов и институциональных изменений (Д.Норт);
 - Современные направления теоретических разработок: реинжиниринг, концепция внутренних рынков корпораций, теория альянсов, концепция экологического руководства, теория открытых систем, ситуационная теория, гибкое проектирование организаций (Г. Минтцберг)

- 11) Классификация организаций.
- 12) Внутренняя и внешняя среда организации
- 13) Закон синергии, закон самосохранения, закон развития.
- 14) Закон необходимого разнообразия, закон информированности – упорядоченности, закон единства анализа и синтеза.
- 15) Закон композиции и пропорциональности.
- 16) Централизация и децентрализация. Делегирование
- 17) Процессный подход к организации.
- 18) Структурный подход к организации. Характеристики структуры.
- 19) Правила построения рациональных структур.
- 20) Понятие реструктуризации организации и ее разновидности.
- 21) Значение и задачи организационного проектирования. Процесс формирования организационной структуры.
- 22) Организационная и управленческая структура организации.
- 23) Виды структур управления организацией
- 24) Элементы структуры управления организацией.
- 25) Сущность и классификация организационных изменений
- 26) Модели управления организационными изменениями
- 27) Методы преодоления сопротивления организационным инновациям
- 28) Сущность и содержание персонального менеджмента
- 29) Методы персонального и профессионального саморазвития менеджера
- 30) Понятие и содержание организационной культуры.
- 31) Современная теория организации и направления теоретических разработок
- 32) Общая характеристика организационного поведения: место в системе научного знания, объект, предмет, функции и концептуальные подходы
- 33) Конфликты в организации и способы их разрешения
- 34) Содержательные теории мотивации в современных условиях
- 35) Процессуальные теории мотивации в современных условиях
- 36) Понятия «лидер», «лидерство», «лидерский потенциал»
- 37) Основные теории и концепции лидерства
- 38) Власть и организационная политика в группе
- 39) Сущность и структура коммуникации
- 40) Классификация и общая характеристика коммуникаций
- 41) Коммуникативные барьеры и средства их преодоления
- 42) Система управления организацией: методология, процесс, структура, техника и технология управления
- 43) Формирование и правила профессиональной управленческой деятельности.
- 44) Самоорганизация и самоуправление
- 45) Основные принципы самоуправления

Пример экзаменационного билета представлен в Приложении 4

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ответов на вопросы промежуточного контроля

Результаты экзамена определяют оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; их объявляют в день экзамена.

Основные критерии оценки, используемые на экзамене

Оценка	Основные критерии
Отлично	Студент показывает прочные знания не только основного, но и дополнительного материала; демонстрирует творческое мышление, умение анализировать имеющиеся результаты; последовательно, грамотно и логично излагать усвоенный материал; знаком с учебной и специальной литературой.
Хорошо	Студент показывает твердые знания в объеме учебной программы (правильно применяет теоретические знания и владеет практическими навыками), но допускаются неточности при ответе на поставленный вопрос, отдельные ошибки в содержании.
Удовлетворительно	Студент показывает определенные знания в пределах учебной программы, но допускает ошибки, которые свидетельствуют о недостаточно глубоком усвоении понятий, не умеет разъяснить высказанные мысли. Отсутствует последовательность в изложении программного материала. Отмечены пробелы в усвоении курса.
Неудовлетворительно	У студента практически отсутствуют знания в пределах учебной программы, он допускает серьезные ошибки, которые свидетельствуют о недостаточном

	усвоении понятий, не умеет разъяснить высказанные мысли. Отсутствует последовательность в изложении программного материала. Отмечены серьезные пробелы в усвоении курса.
--	--

9.3 Заключительное тестирование по итогам изучения дисциплины

По итогам изучения дисциплины, обучающиеся проходят заключительное тестирование в электронном виде, которое является допуском к экзамену. Тестирование является формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин.

Тестирование осуществляется по всем темам и разделам дисциплины, включая темы, выносимые на самостоятельное изучение.

Процедура тестирования ограничена во времени и предполагает максимальное сосредоточение обучающегося на выполнении теста, содержащего несколько тестовых заданий.

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРЕДЭКЗАМЕНАЦИОННОМУ ТЕСТИРОВАНИЮ

В каждом вопросе может быть от 1 до 4 вариантов ответа. Тестовые задания имеют одинарный и множественный выбор (2 варианта). Отдельный вопрос засчитывается как правильный в том случае, если студент выбрал один правильный вариант ответа. Если студентом выбраны несколько вариантов ответов и один из них является правильным, вопрос не засчитывается.

1. Закон развития (онтогенеза) гласит?

- а) каждая система (биологическая или социальная) стремится сохранить себя и использовать для этого весь потенциал
- б) жизнь любой организации состоит из трех основных фаз, последовательно сменяющих друг друга: становления, развития и угасания
- в) каждая система (биологическая или социальная) стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла
- г) для каждой организации существует только ей присущая организационная структура

2. Идею о необходимости системного подхода к изучению организации высказал?

- а) А.А.Богданов
- б) М.Вебер
- в) А.Файоль
- г) Р.Лайкерт

3. Установление правил и процедур, определяющих поведение работников?

- а) комплексность
- б) формализация
- в) организация
- г) децентрализация

4. Централизованная структура чаще всего применяется при?

- а) высокой концентрации
- б) быстро меняющейся технологии
- в) сложной организационной структуре
- г) незначительных изменениях внешней среды

5. Предметом теории организации является?

- а) организации, как системы взаимных элементов, законов и принципов
- б) взаимоотношения работников в коллективе
- в) различные теории построения организационных структур
- г) влияние государства на деятельность организации

6. С точки зрения статики организация рассматривается как?

- а) деятельность по упорядочению всех элементов определенной организации и направленные на достижение общих целей
- б) неформальная организация
- в) объединение элементов на основе упорядоченной внутренней структуры
- г) коммерческая организация, активно действующая на рынке

7. К современным направлениям рассмотрения организации не относятся?

- а) реинжиниринг
- б) теория альянсов
- в) концепция внутренних рынков корпорации
- г) тектология

8. Факторы внешней среды, имеющие прямое воздействие на организацию?

- а) технология
- б) государство
- в) конкуренты
- г) покупатели

9. Некоторая целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого?
- структура
 - система
 - закон
 - принцип
10. Организации, строящие свою деятельность исходя из выделенных государством средств?
- коммерческие
 - неформальные
 - сельскохозяйственные
 - бюджетные
11. Совокупность вертикальных и горизонтальных связей, обеспечивающих упорядоченность, координируемость и регулируемость деятельности?
- организационно-управленческая структура
 - техничко-технологическая структура
 - матричная структура
 - социально-психологическая структура
12. Принцип – это?
- процесс выработки управленческого решения
 - основное исходное положение какой-либо теории, учения, науки или убеждения человека, определяющее его отношение к действительности
 - объективные и реальные связи между предметами
 - единственно правильное решение
13. Закон, утверждающий, что сумма свойств (потенциала) организованного целого превышает «арифметическую» сумму свойств (потенциалов), имеющих у каждого из вошедших в состав целого элементов в отдельности?
- закон наименьших
 - закон самосохранения
 - закон синергии
 - закон онтогенеза
14. Совокупность устойчивых системообразующих связей и отношений?
- структура
 - закон
 - принцип
 - система
15. Связи, образующие между компонентами одного уровня организации?
- инвариантные
 - горизонтальные
 - прямые
 - вертикальные
16. Особенности сетевых организаций?
- нет единого территориального расположения
 - создается для решения конкретной комплексной задачи
 - организация работ по рабочим группам
 - деятельность данных организаций корректируется рыночными механизмами вместо командных методов, что позволяет получить конкурентные преимущества путем предоставления широкой предпринимательской свободы
17. Коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ним имущество?
- хозяйственные общества
 - унитарные предприятия
 - хозяйственные организации
 - производственные кооперативы
18. Отличие индивидуалистической организации от корпоративной?
- авторитарность руководства
 - отсутствие единой и общей для всех цели
 - нет отличий
 - объединение людей является добровольным и открытым
19. Организации, использующие высокую степень свободы в действиях работников, их компетентность и умение самостоятельно решать возникающие проблемы?
- корпоративные
 - эдохкратические
 - механические
 - партисипативные
20. Процесс создания проекта-прототипа, прообраза предлагаемого или возможного объекта или состояния?

- а) анализ
 - б) прогнозирование
 - в) реорганизация
 - г) проектирование
21. При проектировании организации использую следующий метод?
- а) метод аналогий
 - б) моделирование
 - в) экспертно-аналитический
 - г) все вышеперечисленные
22. Реорганизация - это?
- а) ликвидация организации
 - б) поэтапное проведение организационных изменений
 - в) анализ организационной структуры
 - г) разработка бизнес-плана
23. Организационная культура - это?
- а) организация культурно-массовых мероприятий
 - б) коллективное воспитание работника
 - в) система общих ценностей, правил и норм поведения, принимаемых членами организации
 - г) культуры данного вида не существует
24. Открытые организационные культуры:
- а) способны осуществлять культурный обмен с другими организациями
 - б) не способны осуществлять культурный обмен с другими организациями
 - в) обладают особенностью «подстраиваться» под другую культуру
 - г) культуры данного вида не существует
25. Конфликт – это?
- а) борьба двух соперников
 - б) обоюдновыгодное решение
 - в) отказ от общения
 - г) столкновение интересов, мнений или взглядов
26. Какие существуют типы конфликтов?
- а) внутриличностные и межличностные
 - б) конфликты между личностью и группой
 - в) межгрупповые конфликты
 - г) все вышеперечисленные
27. Коммуникации - это?
- а) хранение информации
 - б) процесс обмена информацией
 - в) телевизионная и телефонная сеть
 - г) поиск информации в сети Интернет
28. К элементам коммуникации не относят?
- а) структуру
 - б) обратную связь
 - в) канал
 - г) источник
29. Коммуникационная сеть – это?
- а) набор технических средств, с помощью которых передается информация
 - б) совокупность индивидов и технических средств, объединенных с помощью информационных потоков
 - в) символы, используемы для зашифровки и дешифровки информации
 - г) направления передачи информации
30. Что относится к обязательным условиям при создании организации?
- а) наличие хотя бы двух человек
 - б) наличие капитала
 - в) наличие спонсора
31. Кто является разработчиком бюрократической теории?
- а) Фредерик У. Тейлор
 - б) Макс Вебер
 - в) Ренсис Лайкерт
 - г) Генри Минтцберг
32. Какая черта из ниже перечисленных не является характерной для организации?
- а) комплексность
 - б) формализация
 - в) универсальность
 - г) соотношение централизации и децентрализации
33. Кто является разработчиком всеобщей организационной науки (тектологии)?
- а) Макс Вебер

- б) Ренсис Лайкерт
 - в) Александр Александрович Богданов
 - г) Генри Минтцберг
34. Кто являлся разработчиком факторов эффективной организации («структура—4»)?
- а) Макс Вебер
 - б) Ренсис Лайкерт
 - в) Александр Александрович Богданов
 - г) Генри Минтцберг
35. Основу триединой теории А.А.Богданова составляют?
- а) люди, средства, цели
 - б) цели, задачи, люди
 - в) труд, капитал, земля, предпринимательство
 - г) вещи, люди, идеи
36. Что не относится к факторам прямого воздействия внешней среды?
- а) государство, экологические факторы, посредники
 - б) экономические, политические, социальные
 - в) посредники, потребители, поставщики
 - г) потребители и конкуренты
37. Жизненный цикл организации, этап предпринимательства характеризуется?
- а) увеличение выпуска продукции, разработка новых направлений деятельности
 - б) ограниченность ресурсов, отсутствие четко выбранного направления деятельности
 - в) четкое разграничение полномочий, расширение штата работников, выработка норм и правил
 - г) сокращение объема продаж, потеря лидирующего положения на рынке, бюрократия, конфликты
38. Жизненный цикл организации, этап формализации и управления характеризуется?
- а) увеличение выпуска продукции, разработка новых направлений деятельности
 - б) ограниченность ресурсов, отсутствие четко выбранного направления деятельности
 - в) четкое разграничение полномочий, расширение штата работников, выработка норм и правил
 - г) сокращение объема продаж, потеря лидирующего положения на рынке, бюрократия, конфликты
39. По взаимосвязи с внешней средой системы классифицируют?
- а) открытые и закрытые
 - б) активные и пассивные
 - в) искусственные и естественные
 - г) жесткие и мягкие
40. В какой из подсистем человек является как субъектом, так и объектом управления?
- а) техническая
 - б) биологическая
 - в) социальная
 - г) все ответы верны
41. Процесс совершенствования системы на основе изучения механизма конкуренции, законов воспроизводства, развития потребностей, обеспечивающих выживание системы?
- а) функционирование системы
 - б) развитие системы
 - в) поведение системы
 - г) содержание системы
42. Закон, отражающий необходимость согласования целей организации?
- а) закон наименьших
 - б) закон композиции
 - в) закон пропорциональности
 - г) закон онтогенеза
43. Какой из законов проявляется преимущественно в динамике?
- а) закон наименьших
 - б) закон единства анализа и синтеза
 - в) закон пропорциональности
 - г) закон онтогенеза
44. Что рассматривает закон композиции организаций?
- а) соотношения между частями целого
 - б) стадии жизненного цикла
 - в) множественность элементов
 - г) цели организации
45. Впервые общие законы организации были сформулированы?
- а) Максом Вебером
 - б) Ренсисом Лайкертом
 - в) Александром Александровичем Богдановым
 - г) Генри Минтцбергом
46. Принципы, отражающие правила формирования самых разнообразных систем в природе и обществе, называются?

- а) универсальными (общими)
 - б) специфическими
 - в) научными
 - г) ситуационными
47. Закон социальной самоорганизации означает?
- а) со временем социальный фактор влияет на выделение неформальных организаций внутри формальной организации
 - б) что материальная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла
 - в) необходимость определенного сочетания между частями целого
 - г) такого закона не существует
48. Фиксированные взаимосвязи, которые существуют между подразделениями и работниками организации?
- а) цели организации
 - б) структура организации
 - в) технологии
 - г) организация материальных и финансовых потоков
49. По типу пространственной ориентации структуры бывают?
- а) боковые
 - б) диагональные
 - в) круглые
 - г) плоские
50. Тип структуры, выделяемый по признаку департаментизации, и обеспечивающий формирование специальных проектных групп, ориентированных на реализацию соответствующих целевых проектов и программ?
- а) дивизиональную
 - б) штабную
 - в) матричную
 - г) социальную
51. Принцип целеполагания при построении рациональных структур означает, что структура должна?
- а) способствовать своевременной адаптации целей исходя из имеющейся структуры и ее изменениях
 - б) соответствовать целевой ориентации организации (прежде всего - миссии)
 - в) обладать способностью изменяться при изменении внешней среды
 - г) состоять из автономных подразделений, каждый из которых вырабатывает цели исходя из субъективных приоритетов
52. Закрытая система:
- а) характеризуется ответной реакцией фирмы на воздействие внешней среды
 - б) имеет жесткие фиксированные границы, её действия не зависят от действий внешней среды и она является самообеспечивающейся
 - в) характеризуется взаимодействием с внешней средой
 - г) система, которую нельзя открыть
53. Открытая система состоит из следующих элементов (указать лишний)?
- а) вход
 - б) преобразование
 - в) систематизация
 - г) выход
54. Дайте определение понятию «система»:
- а) крупная организация, преследующая своей целью объединение разных мелких организаций
 - б) объединение технических средств одной единой информационной системой
 - в) некоторая целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит вклад в характеристики целого
 - г) государственная структура
55. Теория организации:
- а) Наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества.
 - б) Наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций.
 - в) Наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира.
56. Общественные организации:
- а) Группа друзей, отправившихся вовремя отпуска в туристический поход.
 - б) Объединение людей, выработавших определенную, общественно значимую цель.
 - в) Организации, специализирующиеся на производстве товаров народного потребления.
57. Ассоциативные организации:
- а) Религиозные организации.
 - б) Потребительские кооперативы.
 - в) Семья, неформальные группы.

58. Неформальные организации:

- а) Кооперативные организации с небольшой численностью персонала.
- б) Не зарегистрированные в государственном порядке организации.
- в) Государственные и муниципальные предприятия.

59. Унитарные предприятия:

- а) Коммерческие организации, наделенные правом собственности.
- б) Коммерческие организации, не наделенные правом собственности.
- в) Некоммерческие организации, не наделенные правом собственности.

60. Формальные организации:

- а) Зарегистрированные в установленном порядке организации.
- б) Организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли.
- в) Группа людей внутри организации, объединенных общими интересами и стремящихся к достижению единой цели.

9.4. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

ответов на тестовые вопросы рубежного тестирования и тестирования по итогам освоения дисциплины

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если получено более 81% правильных ответов.
- оценка «хорошо» - получено от 71 до 80% правильных ответов.
- оценка «удовлетворительно» - получено от 61 до 70% правильных ответов.
- оценка «неудовлетворительно» - получено менее 60% правильных ответов.

10. Информационное и методическое обеспечение учебного процесса по дисциплине

В соответствии с действующими государственными требованиями для реализации учебного процесса по дисциплине обеспечивающей кафедрой разрабатывается и постоянно совершенствуется учебно-методический комплекс (УМКД), соответствующий данной рабочей программе и прилагаемый к ней. При разработке УМКД кафедра руководствуется установленными университетом требованиями к его структуре, содержанию и оформлению. В состав УМКД входят перечисленные ниже и другие источники учебной и учебно-методической информации, средства наглядности.

Электронная версия актуального УМКД, адаптированная для обучающихся, выставляется в информационно-образовательной среде университета.

11. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации дисциплины

При реализации программы дисциплины применяются электронное обучение, дистанционные образовательные технологии. В электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС, <https://do.omgau.ru/>) в рамках дисциплины создан электронный обучающий курс, содержащий учебно-методические, теоретические материалы, информационные материалы для освоения дисциплины, доступные в режиме удаленного доступа по индивидуальному логину и паролю. Через электронный курс студентам обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных и изданиям электронных библиотечных систем, состав которых определен в рабочей программе.

Работа студентов по освоению образовательной программы в рамках дисциплины проходит как в аудиториях университета, так и в формате онлайн-работы, которая предусматривает синхронное и асинхронное взаимодействие. Синхронное взаимодействие осуществляется с применением инструментов видеоконференцсвязи и онлайн-инструментов, в т.ч. ЭИОС. Решение о проведении синхронных занятий, а также конкретизация даты и времени мероприятий происходит в процессе изучения курса в личном кабинете студента. Образовательный процесс проходит в соответствии с утвержденным расписанием занятий и графиком освоения дисциплины, который выставляется преподавателем на странице электронного курса дисциплины.

Лекционные занятия посвящены рассмотрению ключевых, базовых положений курса и разъяснению учебных заданий, выносимых на самостоятельную проработку. Рекомендуется последовательно знакомиться с содержанием учебного материала, который представлен в текстовом формате и (или) в формате видео-лекций, и (или) онлайн лекций. Рекомендуется активно участвовать в дискуссиях, задавать уточняющие/интересующие вопросы по тематике дисциплины преподавателю посредством Форума/ Чата/ Вебинара. При реализации дисциплины могут использоваться материалы MOOK (массовый открытый онлайн-курс). В случае применения MOOK преподавателем на странице дисциплины в ЭИОС размещаются ссылка на онлайн-курс, инструкции и сроки по изучению его материалов.

Практические / лабораторные работы предназначены для приобретения опыта практической реализации образовательной программы. Методические указания к выполняемым работам прорабатываются студентами во время самостоятельной подготовки.

Самостоятельная работа студентов включает следующие виды: проработка учебного материала лекций, подготовка к лабораторным и практическим работам, подготовка к текущему контролю и другие виды самостоятельной работы. Результаты всех видов работы студентов формируются в журнале оценок в ЭИОС и учитываются на промежуточной аттестации. Самостоятельная работа предусматривает не только проработку материалов лекционного курса, но и их расширение в результате анализа, структурирования и представления в компактном виде современной информации из всех возможных источников.

В течение семестра студент выполняет установленные программой дисциплины задания по материалам лекций и практическим занятиям. Выполненные задания отправляются преподавателю средствами ЭИОС (прикрепив файл с ответом в соответствующий элемент задания) и/или посредством используемых онлайн-инструментов.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение каждого раздела (модуля) дисциплины. Текущий контроль может включать в себя, в том числе прохождение тестов (часть из них носит обязательный характер, часть из них может быть направлена на самопроверку знаний). Шкала и критерии оценки по всем видам работ, выполняемых студентами за период освоения дисциплины отражены в рабочей программе дисциплины и в методических указаниях по ее освоению.

По итогам изучения учебной дисциплины в семестре студент получает доступ к прохождению **промежуточной аттестации**. Для завершения работы по освоению дисциплины и получения допуска к промежуточной аттестации необходимо выполнить все контрольные мероприятия в рамках текущего контроля. Промежуточная аттестация может осуществляться как в традиционной форме в аудиториях университета (по вопросам и билетам), так и с использованием электронных средств (в режиме видеоконференцсвязи с обязательной идентификацией пользователя). Условия проведения промежуточной аттестации определяются университетом и заблаговременно доводятся преподавателем до обучающихся.

С локальными нормативными документами по организации образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, по работе в электронной информационно-образовательной среде обучающиеся могут ознакомиться на официальном сайте университета и в ЭИОС ОмГАУ-Moodle.

ПЕРЕЧЕНЬ литературы, рекомендуемой для изучения дисциплины	
Автор, наименование, выходные данные	Доступ
1	2
1. Основная литература	
Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. - 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 360 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-012559-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1039196 . – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
2. Дополнительная литература	
Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие / А.П. Балашов. — М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2019. — 299 с. - ISBN 978-5-9558-0343-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1009017 . – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Мильнер, Б. З. Теория организации : учебник / Б. З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 848 с. - (Высшее образование: бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004700-3. – Текст : непосредственный.	НСХБ
Глумаков В. Н. Организационное поведение : учебник / В. Н. Глумаков. - 2-е изд. - Москва : Вузовский учебник, 2013. - 352 с. - ISBN 978-5-9558-0086-8. – Текст : непосредственный.	НСХБ
Фаррахов, А. Г. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / А.Г. Фаррахов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 272 с.: - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009073-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/960022 . – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Подлесных, В. И. Теория организации: Учебное пособие / В.И. Подлесных, Н.В. Кузнецов; Под ред. проф. В.И. Подлесных. - 5-е изд., испр. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 334 с. (Высшее образование: Бакалавриат). ISBN 978-5-16-009996-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/465449 . – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Резник, С. Д. Организационное поведение : учебник / С. Д. Резник. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 460 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-004802-4. – Текст : непосредственный.	НСХБ
Менеджмент в России и за рубежом. - Москва : [б. и.]. - Выходит раз в два месяца. - ISSN 1028-5857. – Текст : непосредственный.	НСХБ

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1
ФОРМА ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА РЕФЕРАТА**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
Экономический факультет

ОПОП по направлению 38.03.02 Менеджмент

Кафедра менеджмента и маркетинга

РЕФЕРАТ
по дисциплине
«Теория организации и организационное поведение»

на тему «НАЗВАНИЕ ТЕМЫ»

студента ____ группы очной формы обучения

Фамилия Имя Отчество

(Набор 201__ г.)

Проверил , канд. экон. наук, доцент	<i>(подпись)</i>	Е.А. Асташова
--	------------------	---------------

Омск 20_

Оборот титульного листа реферата

Результаты проверки реферата преподавателем и его оценка при презентации		
Оцениваемая компонента реферата и/или работы над ним		Оценочное заключение преподавателя по данной компоненте
а) Соответствие содержания реферата его теме		
б) Полнота и глубина раскрытия темы реферата		
в) Степень самостоятельности студента при подготовке реферата		
г) Степень соблюдения студентом общих требований:		
- к оформлению реферата		
- к оформлению списка источников информации, использованных при написании реферата		
д) Уровень понимания студентом отражённого в реферате материала, проявленный при презентации (понимание теоретического материала; анализ и оценка информации)		
Реферат принят с оценкой		
	<i>Дата</i>	
Ведущий преподаватель по дисциплине		Е.А. Асташова

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ОБЩИЙ СПИСОК ВОПРОСОВ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний

1. Теория организации как самостоятельная область знаний. Связь теории организации с другими науками.
2. Эволюция взглядов на сущность организации.
3. Понятие организации как деятельности.
4. Понятие организации как объекта.
5. Основные положения организационной науки А.А. Богданова.
6. Классическая теория организации (научное управление по Ф. Тейлору).
7. Классическая теория организации (принципы организации А. Файоля).
8. Классическая теория организации (бюрократическая теория организации М. Вебера).
9. Факторы эффективной организации Р. Лайкерта.
10. Теория административного поведения Г. Саймона.
11. Универсальная теория формирования организаций – теория Гласиера.
12. Концепция формирования эффективных организаций – «структура-5» Генри Минцберга.
13. Теория организационного потенциала И. Ансоффа.
14. Концептуальные основы менеджмента в учении Питера Дракера.
15. Теория институтов и институциональных изменений Д. Норта.

Тема 2. Разновидности организаций

1. Дайте характеристику организации, в которой Вы работаете:
 - наименование,
 - местоположение,
 - вид организации с точки зрения цели деятельности,
 - организационно-правовая форма (код и наименование по ОКОПФ),
 - форма собственности (код и наименование по ОКФС),
 - основные виды экономической деятельности (код и наименование по ОКВЭД),
 - общая численность, размер организации,
 - вид организации с точки зрения самостоятельности в принятии решений,
 - единичная или групповая организационная форма.
2. Приведите схему структуры управления организацией, в которой вы работаете, обоснуйте и выполните классификацию данной организации:
 - 1) тип организации по взаимодействию с внешней средой:
 - механический тип организации,
 - органический тип организации;
 - 2) тип организации по взаимодействию подразделений:
 - традиционная организация,
 - дивизиональная организация,
 - матричная организация;
 - 3) тип организации по взаимодействию с человеком:
 - корпоративная организация,
 - индивидуалистская организация.

Тема 3. Организация как система. Организация и управление

1. Понятие системного подхода к определению сущности организации.
2. Выделите субъект и объект в системе управления организацией, в которой вы работаете, обоснуйте и выполните классификацию:
 - 1) объекта управления (управляемой подсистемы) по:
 - количеству элементов,
 - зависимости управляемых координат,
 - связям координат,
 - расстоянию между элементами,
 - связям с внешней средой,
 - жесткости связей между элементами;
 - 2) субъекта управления (управляющей подсистемы) по:
 - централизации функции принятия решений,
 - автоматизации управления;
 - 3) системы управления в целом по:
 - количеству целей,
 - каналу выработки управляющего воздействия,
 - виду управления (цели управляющего воздействия).

Тема 4. Законы и принципы организации

1. Сущность закона синергии (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
2. Сущность закона самосохранения (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
3. Сущность закона развития (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
4. Сущность закона необходимого разнообразия (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
5. Сущность закона информированности – упорядоченности (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
6. Сущность закона единства анализа и синтеза (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
7. Сущность закона композиции и пропорциональности (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
8. Принцип единоначалия (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
9. Скалярный принцип (принцип иерархии) (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
10. Принцип диапазона контроля (норм управляемости) (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
11. Принцип централизации и делегирования полномочий (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
12. Принцип паритета полномочий (власти) и ответственности (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
13. Принцип обратной связи (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
14. Принцип выбора решений (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
15. Принцип внешнего дополнения (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
16. Принципы статического состояния организации (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).
17. Принципы динамического состояния организации (понятие, пример(ы) из жизни организации, в которой вы работаете).

Тема 5. Структуризация и реструктуризация организации

1. Виды структур по признаку связей между элементами: линейная структура.
2. Виды структур по признаку связей между элементами: кольцевая структура.
3. Виды структур по признаку связей между элементами: колесо.
4. Виды структур по признаку связей между элементами: звезда.
5. Виды структур по признаку связей между элементами: многосвязная структура.
6. Виды структур по признаку связей между элементами: сотовая структура.
7. Виды структур по признаку связей между элементами: иерархическая структура.
8. Виды структур по признаку связей между элементами: смешанная структура.
9. Виды структур по способу группирования работ и работников: структуризация по количественному признаку.
10. Виды структур по способу группирования работ и работников: структуризация по временному признаку.
11. Виды структур по способу группирования работ и работников: структуризации по функциям предприятия.
12. Виды структур по способу группирования работ и работников: структуризация по территориальному принципу.
13. Виды структур по способу группирования работ и работников: структуризация по продукту.
14. Виды структур по способу группирования работ и работников: структуризация по заказчику.
15. Виды структур по способу группирования работ и работников: структуризация по технологическому процессу.
16. Понятие вертикальной интеграции.
17. Понятие горизонтальной интеграции.
18. Понятие холдинга.
19. Понятие финансово-промышленной группы.
20. Понятие картеля.
21. Понятие синдиката.
22. Понятие треста.
23. Понятие конгломерата.
24. Понятие консорциума.
25. Понятие кластера.
26. Понятие реструктуризации организации.
27. Формы реорганизации юридических лиц: слияние и присоединение.
28. Формы реорганизации юридических лиц: разделение и выделение.

29. Формы реорганизации юридических лиц: преобразование.
30. Формы реструктуризации: поглощение и отделение.

Тема 6. Организационное проектирование

1. Значение и задачи организационного проектирования.
2. Процесс формирования организационной структуры.
3. Методы проектирования структур.
4. Оценка эффективности организационных проектов.
5. Организации будущего: организации с «внутренними рынками».
6. Организации будущего: сетевые организации.
7. Организации будущего: виртуальные корпорации.
8. Организации будущего: многомерные организации.
9. Организации будущего: круговые корпорации.
10. Организации будущего: интеллектуальные организации.
11. Организации будущего: обучающиеся организации.

Тема 7. Организационная культура

1. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
2. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.
3. Влияние культуры на организационную эффективность.
1. Содержательные теории мотивации, использование положений теории в практике управления организационным поведением персонала.
2. Процессуальные теории мотивации, использование положений теории и практики управления организационным поведением персонала.
3. Управление организационным поведением на основе материального стимулирования труда.
4. Управление организационным поведением на основе морального стимулирования труда.
5. Факторы внешней среды организации. Их влияние на организационное поведение.
6. Роль формальных и неформальных структур в организационном поведении персонала.
7. Факторы внутренней среды организации, их влияние на организационное поведение.
8. Анализ и сравнительная характеристика поведенческих теорий лидерства.
9. Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства.
10. Неконструктивные конфликты в организации и их дисфункциональные последствия.
11. Конструктивные конфликты в организации, их роль в управлении организационным поведением.
12. Способы устранения конфликтов и условия их применения.
13. Организационные изменения. Их влияние на поведение персонала в организации.
14. Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации.
15. Особенности управления персоналом в стрессовых ситуациях.
16. Организационное поведение и национальный менталитет.
17. Управление коммуникациями в организации.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3
ФОРМА ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ**

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
Экономический факультет*

ОПОП по направлению 38.03.02 Менеджмент

Кафедра менеджмента и маркетинга

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА
*по дисциплине
«Теория организации и организационное поведение»*

<i>Подготовил</i>		ФИО обучающийся 301 группы заочной формы обучения
<i>Проверил</i>		<i>к.э.н., доцент Е.А. Асташова</i>

Омск 2020

Оборот титульного листа контрольной работы

Результаты проверки контрольной работы преподавателем	
<i>Оцениваемая компонента контрольной работы и/или работы над ней</i>	<i>Оценочное заключение преподавателя по данной компоненте</i>
<i>а) Соответствие содержания контрольной работы вопросам тем</i>	
<i>б) Полнота и глубина раскрытия материала</i>	
<i>в) Степень самостоятельности при подготовке контрольной работы</i>	
<i>г) Степень соблюдения общих требований:</i>	
<i>- к оформлению контрольной работы</i>	
<i>- к оформлению списка источников информации, использованных при написании контрольной работы</i>	
<i>д) Уровень понимания обучающимся отражённого в контрольной работе материала, проявленный при собеседовании</i>	
<i>Контрольная работа принята с оценкой (зачтено, не зачтено)</i>	
<i>Ведущий преподаватель по дисциплине</i>	<i>Е.А. Асташова</i>

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ПРИМЕР ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Экономический факультет
Кафедра менеджмента и маркетинга

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой _____

Экзаменационный билет № 1

По дисциплине Теория организации и организационное поведение

1. Понятие и сущность организации (как деятельности, как объекта). Понятие принципа организации. Принципы организации.
2. Коммуникативные барьеры и средства их преодоления

Одобрено на заседании кафедры:
Менеджмента и маркетинга _____.

Протокол № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Словарь понятий и терминов (Тезаурус) по дисциплине

Авторитет – общепризнанное уважение, влияние в системе межличностного общения.

Агент изменений – рассматривается в организационном развитии как катализатор для привлечения внимания людей в организации к различным аспектам ее функционирования; фактор перемен.

Агрегация — построение и применение устойчивых соединений.

Адаптация – процесс приспособления личности, организации к изменяющимся условиям внешней среды.

Адаптация культурная – преодоление ряда коммуникативных препятствий и барьеров, таких как язык, религия, пища, личное пространство, социальное поведение.

Адекватный — соответствующий условиям, целям, взаимосвязям.

Активизация – совокупность воздействий на объект, приводящих к его активности.

Алгоритм — математически формализованная процедура.

Атрибуция – процесс интерпретации и определения индивидом побудительных причин своего поведения и действий других людей.

Блок — конструктивный элемент организации.

Бренд – торговая марка товара, определенный уровень его известности на рынке.

Власть – возможность и способность оказывать влияние на поведение других людей или групп при помощи какого-либо средства: воли, авторитета, права, владения ресурсами, насилия.

Влияние – процесс и результат изменения индивидом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений.

Воздействие — изменение состояния.

Воспитание – формирование основ поведения.

Восприятие – познавательный процесс, формирующий уникальную картину мира, которая может существенно отличаться от реальности.

Генезис — исследование процесса возникновения, становления и развития.

Гибкость — способность к адаптации и модернизации.

Глобализация – взаимосвязь транспортных, торговых, экономических и коммуникативных сетей разных стран.

Гомеостаз – совокупность сложных приспособительных реакций системы, направленных на устранение или максимальное ограничение действий факторов внешней и внутренней среды, нарушающих относительное динамическое ее постоянство.

Границы организации – пределы существования: во времени (ЖЦО), в пространстве (территориальные границы), по собственности (право владеть, распоряжаться, пользоваться имуществом организации).

Группа – ограниченная по численности общность людей, выделяемая из социального целого на основании определенных признаков (совместной деятельности, идентичности обстоятельств и др.).

Группа формальная – группа, созданная по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач.

Девиация (отклонение) – 1) нарушение официально установленных или фактически сложившихся в данном обществе (социальной группе) норм и ожиданий; 2) форма дезорганизации поведения индивида в группе или категории лиц в обществе, обнаруживающая несоответствие сложившимся ожиданиям, моральным и правовым требованиям общества.

Делегирование – постановка целей перед кем-то и одновременно предоставление ему средств для ее достижения.

Департаментализация – процесс, при котором организация структурно разделяется, объединяя операции в структурных подразделениях в соответствии с некоторым общим признаком.

Дискретность — прерывность, выделенность составляющих.

Документ — свидетельство, оформленное на носителе информации.

Единомыслие групповое – давление, оказываемое на сотрудников с целью заставить их приспособиться к нормам группы и склонить к согласию.

Законы:

единства — единство анализа и синтеза объективно;

информатизации — уровень организации определяется уровнем информатизации,

итерации — чем больше составляющих, тем сложнее организация;

композиции — цель частного является подцелью общего;

онтогенеза — возникновение, становление и развитие организации сменяется стагнацией, распадом и ликвидацией;

самосохранения — любая организация приоритетно стремится к самосохранению;

синергии — свойства организации больше суммы качеств ее составляющих;

соответствия — свойства организации соответствуют качествам ее составляющих;

формации — форма организации определяется строением ее связей.

Закрытое акционерное общество — объединение участников, не несущих ответственности по его обязательствам, учрежденное акционерным капиталом строго ограниченного круга лиц.

Звено — элемент структуры, представляющий первичную часть или подразделение организации.

Идентификация — процесс сознательного или бессознательного отождествления себя с другим человеком, общностью или ролью.

Иерархия — соподчиненность организаций по властной вертикали.

Изменения - перемены, связанные с нестабильностью общих характеристик окружающей среды.

Ингрессивность - постепенное формирование организацией новых качеств ее составляющих.

Инстинкт - неосознанная реакция индивида на изменения собственного состояния или окружающей среды, первично обуславливающая его возможное поведение.

Инструмент — универсальная форма осуществления внешнего воздействия на объект.

Инструментарий — упорядоченная совокупность, комплекс средств целенаправленного воздействия и методов их применения.

Интеграция — состояние связанности отдельных организаций.

Интерес (от лат. *interes* — имеет значение, важно) — форма проявления познавательной потребности личности, направленная на тот или иной предмет, отношение к предмету как к чему-то для нее ценному, важному, привлекательному, обуславливающее проявление внимания.

Искусство - здесь: высший уровень развития профессиональных, деловых и личных качеств индивида, характеризующий высшую оценку его достижений, обеспечивающую общественное признание.

Исследование — определение состояния.

Карьера — иерархическое отражение пути продвижения работника на протяжении всего трудового периода, представляется временной продолжительностью и последовательностью состава занимаемых им должностей.

Качества — здесь: присущие индивиду от рождения или приобретенные и развитые характеристики его профессиональных, деловых и личных способностей и возможностей, являются основой построения любой карьеры.

Классификация — представление совокупности системой соподчиненных, обусловленных группировок.

Когнитивизм — одно из направлений психологии, которое выделяет решающую роль знаний (познавательных процессов) в организации поведения индивида.

Команда — вид группы в организации, находящейся на более высокой ступени развития.

Команда самоуправляемая — рабочая группа, которой предоставляется практически полная автономия в процессе принятия решений, осуществления контроля и ответственности за результаты.

Комбинаторность — потенциал, ресурс возможных способов соединения.

Коммандитное товарищество — объединение участников предпринимательской деятельности (товарищей) с вкладчиками, несущими ответственность в пределах внесенных ими сумм.

Коммуникационность — способность, расположенность к взаимосвязи.

Коммутация — временная взаимосвязь.

Компания мультинациональная — многонациональная организация, имеющая предприятия в различных странах, каждое из которых считается сравнительно самостоятельным.

Компетенция (от франц. *competence*) — совокупность знаний (результатов образования) личности, навыков (результатов опыта работы и обучения), способов общения (умения общаться с людьми и работать в группе) индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью.

Композиционность - возможность построения адекватной организации путем целенаправленного составления из элементов.

Конкуренция (от лат. *concurrentia* — соперничество) — жесткое конфликтное соперничество юридических и физических лиц в различных сферах деятельности.

Конфликт (от лат. *conflictus* -столкновение) — активные взаимонаправленные действия каждой из сторон для реализации своих целей, окрашенные сильными эмоциональными переживаниями.

Конфликт межгрупповой — вид межгруппового взаимодействия, выражающийся в столкновениях между различными группами, подразделениями для достижения своих целей.

Конформизм (от лат. *conformis* — подобный, соответствующий) — податливость личности реальному или воображаемому давлению группы, которое проявляется в изменении установок поведения в соответствии с ранее неразделяемой позицией большинства.

Конъюгированность — способность к внутреннему обмену и объединению качеств элементов и организаций.

Кооперация — построение устойчивых, внешних программных связей.

Корпоративность — склонность к групповой ассоциации и кооперации.

Корреляционность — способность к активизации взаимосвязи.

Кредо организации — коренное убеждение, основы мировоззрения.

Культура — здесь: исторически сформировавшаяся совокупность достижений развития общества, обеспечивающая адекватную коммуникацию индивида в организации.

Культура корпоративная – атмосфера (социальный климат) в организации; общее понимание членами организации ожидаемого поведения.

Культура национальная – совокупность ценностей, установок, убеждений и норм, разделяемых большинством жителей страны.

Лидер (от англ. *leader* – ведущий) – член группы (социальной организации), за которым признается право принимать ответственные решения в значимых для группы ситуациях; наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Лидерство – отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений. Применительно к организации -тип управленческого взаимодействия (между лидером и последователями), основанный на наиболее рациональном для конкретной ситуации сочетании источников власти для достижения поставленной цели.

Личность – устойчивая система социально значимых черт, характеризующих индивида.

Манипуляция (от франц. *manipulation* – обращение; действие руками) – способы оказания психологического давления на коллективы, отдельные личности при проведении реорганизации, формировании общественного мнения.

Маркетинг поведенческий – изучение рынка поведения производителей и контрагентов, исходя из выработанной в организации стратегии развития и в соответствии с моделями поведения для адаптации организации к внешней среде.

Менеджер-экспатриант – менеджер из страны, в которой расположена главная штаб-квартира фирмы, получивший назначение в другую страну.

Менталитет (от франц. *mentalite* – мышление) – умянастроение и связанные с ним жизненные позиции, модель поведения; определяется этническими корнями, духовными ценностями, особенностями культуры.

Механизм – целенаправленно функционирующая система.

Морфология – исследование и описание формы.

Мотив (от лат. *movere* – приводить в движение, толкать) – внутреннее побуждение индивида к деятельности, связанное с удовлетворением определенных потребностей.

Мотивация – побуждения, заставляющие индивида действовать определенным образом.

Мультикультурализация – формирование мультинациональной культуры в организациях, в которых работники, принадлежащие к двум или более культурам, взаимодействуют друг с другом на постоянной основе.

Навыки – осваиваемые и закрепляемые у индивида практические приемы, обеспечивающие его целенаправленные действия на основе знаний и умений, как систематизированной практической подготовки индивида.

Некоммерческая организация – добровольное объединение граждан и юридических лиц на основе членства и участия в корпоративном процессе удовлетворения уставных потребностей.

Нормы групповые (от лат. *norma* – руководящее начало, точное предписание, образец) – совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой группой.

Нормы поведения – требования к поведению члена группы, которые могут быть формализованными или неформализованными.

Общество с ограниченной ответственностью – объединение участников, не несущих ответственности по его обязательствам, учрежденное долевым капиталом одного или нескольких лиц, отвечающих по обязательствам общества.

Онтогенез – отражение существования организации стадиями возникновения, становления, развития, стагнации, распада и ликвидации.

Оперативность – быстрота, своевременность.

Операция – профессиональная комбинация действий, обеспечивающая достижение необходимого результата.

Орган – структурная часть организации, наделенная самостоятельными функциями.

Организационная структура управления – отражение внутреннего строения управляющей системы.

Организация (1) – объединение людей для достижения совместных целей.

Организация (2) – внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением.

Организация (3) – совокупность целенаправленных действий, ведущих к образованию необходимых связей.

Организация (4) – строение, взаимосвязь составляющих.

Организация (5) – представление о модели устройства объективных, субъективных или смешанных процессов или систем в материальном, интеллектуальном или смешанном выражении.

Организационное поведение – систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение и функционирование организации.

Организационное развитие – подход к управлению изменениями и развитию человеческих ресурсов; представляет собой долгосрочные программы по совершенствованию процессов организационного обновления и принятия решений.

Открытое акционерное общество — объединение участников, не несущих ответственности по его обязательствам, учрежденное свободно вносимым и обращающимся акционерным капиталом.

Парадигма — стройная, строго научная, общепризнанная теория, основополагающая концепция, представленная системой основных понятий, лаконично отражающей существенные черты объекта.

Переговоры — универсальный метод управления конфликтами; набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений для конфликтующих сторон.

Период — продолжительность процесса или его повторяющейся части во времени.

Перманентный — постоянный, непрерывно продолжающийся.

Перегрузка — превышение физических или психологических возможностей индивида, которое приводит к нарушениям (кратковременным или длительным) нервной системы.

Поведение — деятельность индивида, имеющая природные предпосылки и социально обусловленная.

Поведение притягательное клиентурное — поведение сотрудников организации, направленное на максимальное привлечение клиентов.

Поведение виртуальное — поведение в виртуальной реальности.

Полномочия — свод прав по исполнению обязанностей.

Полное товарищество — договорное участие граждан в предпринимательской деятельности от имени товарищества, с отнесением ответственности на принадлежащее им имущество.

Порядок — складывающееся или устанавливаемое и поддерживаемое соотношение составляющих.

Потребность — нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности индивида, социальной группы, общества в целом.

Посредник — физическое или юридическое лицо, при непосредственном участии или под руководством которого ведутся переговоры.

Правила — устанавливаемые, ожидаемые в выполнении и контролируемые положения.

Принцип:

адекватности воздействия - содержание осуществляющихся действий обуславливается состоянием организаций;

главного звена - адекватность формирования и функционирования организации определяется ее универсальностью;

дерева цели - постановка и достижение цели строится в логической последовательности: частная — локальная — оперативная — тактическая — стратегическая — глобальная;

единства формы и содержания - соотношение формы и содержания определяет качества организации;

иерархичности - развитие и управляемость организации обеспечиваются ее иерархичностью;

компенсации противодействия - адекватная организация компенсирует объективно возникающее противодействие;

конструктивности - внутренняя устойчивость организации обеспечивается ее конструкцией;

линейности и функциональности - связи организации имеют линейно-функциональную специализацию;

необходимого разнообразия - адекватность организации обеспечивается разнообразием ее составляющих;

необходимости и достаточности - количество и разнообразие составляющих организации должно быть оптимальным;

непрерывности и ритмичности - самодостаточная эффективная организация осуществляется непрерывно и ритмично;

обратной связи - обратная связь объединяет организацию;

оперативности и гибкости - адекватность взаимодействия в организации определяется оперативностью и гибкостью;

оптимальной звенности - адекватность организации обеспечивается оптимальным соотношением ее звеньев;

параллельности и последовательности - функционирование и развитие организации осуществляется параллельно-последовательно;

перманентности целеполагания - разработка, постановка и корректировка цели осуществляются непрерывно в режиме сопровождения ее достижения;

примата цели - цель субъективной организации первична;

разделения и кооперации - основой существования и развития организации является разделение и кооперация функций;

распределения и специализации - основой построения организации является распределение и специализация функций;

резервирования и дублирования - эффективность организации обеспечивается балансом резервирования и дублирования;

системности - любая организация представляется совокупностью взаимосвязанных элементов;

стратегического планирования - эффективная постановка достижения цели основывается на приоритетном планировании перспектив развития организации;

толерантности - существование организации определяется устойчивостью к внешним воздействиям;

универсальности - адекватность формирования и функционирования организации определяется ее универсальностью;

целевой адаптации - проблемы, задачи, решения, результаты и другие составляющие организации адаптируются к представлению цели.

Производственный кооператив — добровольное объединение средств и труда граждан для совместной деятельности на основе членства, непосредственного участия в работе, имущественных или паевых взносов и субсидиарной ответственности.

Процедура — формализованное отражение обусловленной последовательности действий.

Процесс — последовательность изменений.

Процессы коммуникативные – процесс обмена, передачи информации при помощи символов.

Равновесие – состояние в развитии организации, при котором ее потенциал соответствует уровню воздействия возмущающих факторов внешней среды.

Реверсивность — свойство возвращения к повторению исходного состояния.

Результативность – относительная оценка результата.

Реквизит — присваиваемый организации необходимый для идентификации признак.

Репутация организации – созданное устойчивое мнение о качествах, достоинствах и недостатках организации в деловом мире (в определенном сегменте рынка).

Реструкционизм – вид деформации поведения наемного работника, которое проявляется в малой группе, например, как снижение производительности труда.

Реформирование — целенаправленные преобразования.

Роль (от франц. *role*)- определенный стереотип, шаблон, модель поведения человека, объективно заданная социальной позицией личности в системе общественных или личных отношений.

Ротационность — эффект взаимного замещения, перемещения по циклической траектории.

Руководитель – лицо, наделенное полномочиями принимать управленческие решения и осуществлять организацию их выполнения.

Рычаг – адаптированный агрегат механизма воздействия.

Самоуправление — непосредственное участие объекта в разработке, принятии и реализации решения в организации.

Свойства — совокупность проявлений, отражающих общие, характерные и специфические черты организации.

Сегмент — результат централизованного разделения организации на части.

Селективность — способность организации к осуществлению самосовершенствования путем отбора, закрепления и развития необходимых качеств.

Синергия, синергизм (от греч. *synergia* – сотрудничество, содружество) – совместное действие индивидов, при котором результат намного превосходит совокупную возможность отдельных ее исполнителей.

Система — совокупность взаимосвязанных элементов.

Случайность — объективная, как правило, сложная по своей внешней природе, маловероятная связь.

Соединение — создание единого или общего из различных составляющих.

Сопrotивление изменениям – поступки работников, направленные на дискредитацию или противодействие осуществлению перемен в процессе труда, проведению организационных изменений.

Социально-экономическая организация — обособленное объединение людей с целью совместного решения экономических задач.

Социализация – процесс адаптации личности к окружающей среде, усвоения тех принципов и норм поведения, которые существуют, изменения индивидуальных установок в случае их несоответствия организационным.

Социализация организационная – деятельность, производимая организацией для объединения организационных и личностных целей.

Сплоченность групповая – сила стремлений членов группы оставаться в ней и выполнять свои обязательства перед данной группой.

Сплоченность коллектива – ценностно-ориентированное единство, которое определяется по степени совпадения мнений членов группы в отношении наиболее значимых для нее объектов.

Стадия — часть процесса, характеризующаяся однородностью происходящего.

Статус — официально или общественно признаваемое положение.

Статус социальный (от лат. *status* – положение, состояние) – показатель положения индивида или социальной группы в обществе, организации, степень известности, престижа обладателя поста в социальной системе.

очередность, этапность или последовательность выделения и анализа.

Створ — прием структуризации отражения, позволяющий определить
Стиль руководства — совокупность типичных черт, приемов, способов работы руководителя для оказания воздействия на подчиненных.

Стресс (от англ. *stress* — давление, напряжение) — состояние общего напряжения организма человека, возникающее как ответ на разнообразные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические и психологические функции.

Стимул — внешнее, непосредственное принуждение индивида к определенному поведению.

Страх — отрицательная кратковременная эмоция или устойчивое чувство, порождаемое у человека действительной или мнимой опасностью, угрозой его существованию.

Стресс организационный — состояние повышенного напряжения в организации как реакция на воздействие внешней среды, которое может привести к потере управляемости.

Структура — отражение внутреннего строения системы.

Степень — совокупность звеньев и органов, позиционированных на общем уровне структуры.

Сущность — внутреннее содержание предмета, выражающееся в единстве реализации его свойств и отношений.

Тезаурус — совокупность комплексно адаптированной системы понятий и дефиниций, структуры и содержания их взаимосвязей в процессе исследования конкретной области знаний.

Тип — совокупность характерных внешних черт и признаков организации.

Типы культур — типология корпоративных культур, построенная на основе двух рыночных факторов: уровень риска и скорость получения информации в процессе обратной связи в организации.

Толерантность — устойчивость к внешним воздействиям.

Трансформация — вероятностные изменения.

Удовлетворенность трудом — комплекс благоприятных чувств и эмоций работника, возникающих у него при оценке результатов своего труда.

Универсальный — общий, применяемый ко всему без ограничений.

Унитарное предприятие — коммерческая организация, не наделенная правом собственности на имущество, закрепляемое за ней собственником и используемое для предпринимательства.

Унификация — применение единого подхода к определенному ряду разных организаций

Управление поведением — система мер по формированию принципов, норм поведения индивидов в организации, которая позволяет достичь поставленных целей в заданные сроки и с допустимыми затратами.

Управление стрессами — способы адаптации личности к стрессовой ситуации. На уровне *организации* — изменения в политике, структуре производства, выработке четких требований к сотрудникам, оценке их деятельности. На уровне *отдельной личности* — набор приемов и способов снятия напряжения.

Управление репутацией организации — разработка системы мер воздействия по формированию составляющих репутации с учетом корпоративной культуры, переживаемого этапа жизненного цикла организации, поддержанию и защите, которые реализуются как внутри организации, так и за ее пределами.

Управление межгрупповым конфликтом — воздействия по устранению (минимизации) причин, породивших конфликт, либо, если это не представляется возможным, коррекция поведения участников конфликта, либо поддержание уровня конфликтности в контролируемых пределах для обеспечения необходимого уровня результативности организации.

Установка — постоянная тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к какому-либо предмету или явлению.

Уровень — горизонталь, определяющая равнозначное по иерархии расположение элементов структуры.

Фаза — момент или часть процесса, характеризующиеся явно воспринимаемым образом.

Факторы, вызывающие стресс — совокупность воздействий внешней и внутренней среды на человека, приводящая его в состояние стресса.

Форма — целостный образ, внешнее проявление.

Формализация — выделение и позиционирования элементов и связей.

Форматирование — установление формы представления.

Формация — сложившаяся макроорганизация.

Формирование — создание организации приданием ей конкретной формы.

Фрустрация (от лат. *frustratio* — обман; тщетное ожидание; расстройство) — психическое состояние, возникшее вследствие реальной или воображаемой помехи.

Целенаправленность — ориентация организации на цель.

Цель — субъективное, желаемое, достижимое, необходимое состояние процесса или системы.

Цикл — периодически повторяющаяся последовательность.

Цикл карьерный — периодически повторяющаяся последовательность устоявшегося состава и содержания основных этапов продвижения работника от должности к должности.

Цикл компетенции жизненный — период времени, в течение которого составляющие компетенции находятся в соответствии с требованиями должности и окружающей среды.

Цикл организации жизненный – период времени существования организации на рынке, в течение которого она проходит этапы своего функционирования (создания, роста, зрелости, спада).

Цикл работника жизненный – последовательность основных этапов трудовой деятельности работника.

Цикличность — периодическое повторение определенной последовательности.

Эгоизм групповой – ценностная ориентация группы, которая характеризуется преобладанием групповых интересов и потребностей над интересами других групп.

Эгрессивность — достижение максимального уровня реализации качеств организации.

Эмерджентность — оперативная мобилизация принципиально новых качеств.

Этап — отрезок процесса, выделяемый получением промежуточного результата.

Этноцентризм – предрасположенность людей оценивать условия своей культуры как более предпочтительные; убеждение, что культурные ценности и обычаи своей страны превосходят все другие ценности.

Эффективность деятельности организации – оптимальное соотношение производительности труда, удовлетворенности работников, конкурентоспособности организации и развития.

Эффект ореола – восприятие личности на основе одной из ее черт (внешнего вида, манеры говорить и др.).

Эшелон — последовательная часть оперативного построения.