

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о документе

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 23.05.2024 11:17:32

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

Методические указания

по выполнению практических работ

по дисциплине «**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
ПОВЕДЕНИЕ (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)**»

для студентов направления подготовки /специальности

38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль):

«Бизнес-администрирование»

Пятигорск, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Практическое занятие 1	4
Практическое занятие 2	6
Практическое занятие 3	8
Практическое занятие 4	12
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	15

Введение

Целью освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень)» является подготовка выпускников к организационно-управленческой, информационно-аналитической и научно-исследовательской деятельности в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня, способных решать задачи:

- формированию организационной и управленческой структуры организаций;
- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия);
- мотивирования и стимулирования персонала организации, направленного на достижение стратегических и оперативных целей
- сбору, обработке и анализу информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень)» является обязательной частью направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (направленность (профиль) «Бизнес-администрирование») и изучается в 1 семестре.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень)» является обобщающей, в рамках которой интегрируются знания, полученные по ряду базовых и вариативных дисциплин в области менеджмента, управления, экономики. Изучение данной дисциплины должно способствовать достижению целей обучения и подготовки магистров в области государственного, муниципального и корпоративного управления, поэтому материалы программы взаимоувязаны с содержанием всех других дисциплин данного направления подготовки.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ**Практическое занятие 1****РАЗДЕЛ 1. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ****Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний**

Цель: ознакомиться с теорией организации и ее место в системе научных знаний

Организационная форма: собеседование

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- понятие объект, предмет, методы и функции теории организации;
- Основные категории ТО. Основные этапы ТО как науки;
- Предмет ТО. Место ТО в структуре управленческих наук. Основные направления развития ТО.

Студент будет уметь:

- различать основные понятие объект, предмет, методы и функции теории организации;
- характеризовать Предмет ТО. Место ТО в структуре управленческих наук. Основные направления развития ТО.

Формируемые компетенции: УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5

Актуальность темы: Предметом изучения теории организации является анализ процессов, протекающих в организационных системах, включая закономерности и проблемы развития организаций, представляющих собой целенаправленное объединение в группы отдельных людей для совместной деятельности. Именно в процессе сотрудничества можно достичь наиболее высоких результатов и направить коллективные усилия людей для реализации общих целей.

Теоретическая часть

Теория организации – система научных знаний, обобщающая организационный опыт и отражающая сущность организационных отношений, их внутренние необходимые связи, законы функционирования и развития.

Предмет теории организации – как общие, так и частные закономерности, действующие в сложных организационных системах, организационные отношения, закономерности, формирующие связи и взаимодействия между различными целостными образованиями и их структурными составляющими.

Теория организации предполагает макроисследование организаций, поскольку здесь за единицу принимается организация в целом. Нахождение оптимального варианта координации ее ресурсов было и остается основной целью науки управления.

Исторически можно проследить эволюцию теоретических концепций, определяющих сущность самих организаций, роль и основные критерии, применяемые для оценки деятельности различных организационных структур. Эти теории появились вместе с тектологией А. Богданова, но независимо от нее. Организационные теории ставили задачей разработку принципов, правил, рекомендаций, процедур управленческой деятельности в каждый конкретный момент, тогда как для тектологии было важно обнаружить объективные организационные механизмы, которые не изменялись бы в разных ситуациях.

Инструментом теоретического исследования является научный метод (от греч. *methodos* — путь исследования, теория, учение). Под методом понимается упорядоченная деятельность по достижению определенной цели, совокупность приемов или операций практического или теоретического познания действительности.

Основополагающая задача теории организации — изучение влияния, которое оказывают индивидуумы и группы людей на функционирование организации, на происходящие в ней изменения, на обеспечение эффективной целенаправленной деятельности и получение необходимых результатов.

Вопросы для собеседования:**Базовый уровень:**

1. Понятие организации. Теория организации (ТО) как наука и учебная дисциплина.

2. Объект, предмет, методы и функции теории организации.

Повышенный уровень:

1. Основные категории ТО.
2. Основные этапы ТО как науки.
3. Предмет ТО.
4. Место ТО в структуре управленческих наук. Основные направления развития ТО.

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

Тема № 2. Системный подход к организации

Цель: ознакомиться с системным подходом к организации

Организационная форма: собеседование

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- понятие и основные свойства системы;
- классификация систем;
- понятие организация. Черты и свойства организаций.

Студент будет уметь:

- выявлять основные свойства системы;
- различать классификацию систем, черты и свойства организаций.

Формируемые компетенции: УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5

Актуальность темы: Система управления организации - одно из ключевых понятий Теории организации, тесно связанное с целями, функциями, процессом управления, работой менеджеров и распределением между ними полномочий во исполнение определённых целей. Всякая система, в общем виде, имеет входное воздействие, систему обработки, конечные результаты и обратную связь.

Теоретическая часть

Слово «система», как известно, греческого происхождения и имеет много значений: сочетание, организм, устройство, организация, союз, строй, руководящий орган. Дословно его переводят как учение о строительстве.

Метафоризация слова «система» была начата еще Демокритом. В своих рассуждениях он отмечал, что речь состоит из имен, имена — из слов (комплексов), комплексы — из букв или неделимых частей (элементов).

В античной философии термин «система» связывали с упорядоченностью и целостностью объектов природы. В сочинениях Платона и Аристотеля уделялось внимание особенностям системы знания и системе элементов мироздания.

И. Канту принадлежит приоритет четкого осознания системности научно-теоретического знания и выявления конкретных процедур и средств создания системного знания. И.Г. Ламберт утверждал, что «всякая наука, как и ее часть, предстает как система, поскольку система есть совокупность идей и принципов, которая может трактовать себя как целое. В системе должны быть субординация и координация».

Современные исследователи продолжают развивать идеи своих предшественников. Так, физиолог П.К. Анохин в известной работе «Теория функциональной системы» (1970) привел 12 формулировок понятия «система», данных разными авторами. В учебнике В.Н. Волковой и А.Л. Денисова «Основы теории систем и системного анализа» (1999) авторы говорят уже о 30 определениях понятия «система». Сейчас таких формулировок значительно больше. Анализ многочисленных определений свидетельствует об изменениях понятия «система» как по форме, так и по содержанию.

Вопросы для собеседования:

Базовый уровень:

1. Предмет и метод теории организации.
2. Первые представления о теории организации.

3. Понятие «организация».
4. Организационные теории.
5. Модели организаций.

Повышенный уровень:

1. Понятие и основные свойства системы.
2. Классификация систем.
3. Понятие организация. Черты и свойства организаций.

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

Практическое занятие 2

Тема № 3. Организация и управление. Структура организации

Цель: ознакомиться с организацией и управлением, структурой организации

Организационная форма: собеседование

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- Понятие и сущность управления;
- Уровни управления и их характеристика;
- Внешняя и внутренняя среда организации. Структура организации.

Студент будет уметь:

- определять понятие и сущность управления;
- различать уровни управления и их характеристика;
- определять внешняя и внутренняя среда организации и структуру организации.

Формируемые компетенции: УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5

Актуальность темы: Среда организации – это комплекс внутренних и внешних факторов организации. Различают внутреннюю и внешнюю среду организации. Внешнюю среду можно разделить на среду прямого воздействия и среду косвенного воздействия. Среда прямого воздействия включает факторы, непосредственно влияющие на деятельность организации.

Теоретическая часть

Социальные организации играют существенную роль в современном мире. Их особенности:

- 1) реализация потенциальных возможностей и способностей человека;
- 2) формирование единства интересов людей (личных, коллективных, общественных).

Единство целей и интересов служит системообразующим фактором;

- 3) сложность, динамизм и высокий уровень неопределенности.

Социальные организации охватывают различные сферы деятельности людей в обществе. Механизмы взаимодействия людей через социализацию создают условия и предпосылки развития коммуникабельности, формирования позитивных моральных норм людей в общественных и производственных отношениях. Они также создают систему контроля, включающую наказание и поощрение индивидов, так чтобы выбираемые ими действия не выходили за рамки доступных для данной системы норм и правил. В социальных организациях проходят объективные (естественные) и субъективные (искусственные, по воле человека) процессы. К объективным относятся циклические процессы спада-подъема в деятельности социальной организации, процессы, связанные с действиями законов социальной организации, например, синергии, композиции и пропорциональности, информированности. К субъективным относятся процессы, связанные с принятием управленческих решений (например, процессы, связанные с приватизацией социальной организации).

Вопросы для собеседования:

Базовый уровень:

1. Понятие и сущность управления.
2. Уровни управления и их характеристика.

3. Внешняя и внутренняя среда организации. Структура организации

Повышенный уровень:

1. Формирование системных представлений.
2. Понятия, характеризующие строение систем, классификация свойств систем.
3. Внутренняя и внешняя среда организации.
4. Система управления организации.

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

Тема 4. Классификация организаций

Цель: ознакомиться с классификацией организаций

Организационная форма: собеседование, круглый стол

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- Социальные, хозяйственные, государственные и муниципальные организации;
- Механизмы образования СО. Типы СО по правовому статусу. Основные различия коммерческих и некоммерческих организаций как объектов управления;
- Понятие и классификация хозяйственных организаций (ХО). Основная классификация государственных организаций. Основная классификация муниципальных организаций.

Студент будет уметь:

- определять социальные, хозяйственные, государственные и муниципальные организации;
- определять классификацию хозяйственных организаций (ХО), государственных организаций, муниципальных организаций.

Формируемые компетенции: УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5

Актуальность темы: Хозяйственные организации – это организации, удовлетворяющие потребности человека и общества во внешней для организации среде. Хозяйственные организации располагают собственностью, необходимой для производства основного продукта. Данные организации могут производить продукцию в виде товара, услуг, информации или знаний. Гражданский кодекс РФ предусматривает создание широкого набора коммерческих организаций, большая часть которых — хозяйственные организации, и некоммерческих организаций.

Теоретическая часть

Хозяйственные организации (товарищества и общества) создаются для удовлетворения потребностей и интересов учредителей и общества путем производства товаров или оказания необходимых услуг и получения прибыли. К хозяйственным организациям относятся:

- юридические лица всех форм, кроме общественных и религиозных организаций), в том числе общества с ограниченной ответственностью, акционерные общества, потребительские кооперативы и т. д.
- неюридические лица всех форм, в том числе подразделения организаций, организации на базе индивидуальной трудовой деятельности и т. д.

Хозяйственные организации принято разделять на четыре группы: микро, малые, средние и крупные. Критериями такого разделения могут служить численность персонала, стоимость имущественного комплекса, значение выпускаемой продукции и доля занимаемого рынка в соответствующем секторе. Наиболее полно представлены критерии для отнесения организации к малому предприятию (МП), среди которых:

- а) доля уставного капитала (УК) МП, принадлежащая его учредителям, не являющимся субъектами малого предпринимательства, не должна превышать 25% от УК МП;
- б) предельные значения среднесписочной численности работников (без совместителей и работников несписочного состава) не должны превышать, чел.:
 - в промышленности, строительстве и на транспорте — 100,
 - в сельском хозяйстве и инновационной деятельности — 60,

–в науке и научном обслуживании, розничной торговле, общественном питании и бытовом обслуживании — 30,

–в оптовой торговле, в остальных отраслях и других видах деятельности — 50.

Хозяйственные организации с численностью, существенно меньшей, чем у МП, относят к микроорганизациям, например, аудиторская фирма с численностью персонала шесть человек. Хозяйственные организации представляют подавляющее количество организаций в мире.

Вопросы для собеседования:

Базовый уровень:

1. Социальные, хозяйственные, государственные и муниципальные организации. Механизмы образования СО. Типы СО по правовому статусу.
2. Основные различия коммерческих и некоммерческих организаций как объектов управления.

Повышенный уровень:

1. Понятие и классификация хозяйственных организаций (ХО).
2. Основная классификация государственных организаций.
3. Основная классификация муниципальных организаций.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

Базовый уровень:

1. Организация как социально-экономическая система
2. Системный подход к анализу организации

Повышенный уровень:

1. Классификация организаций по способу взаимодействия с человеком
2. Применение закона синергии в командообразовании

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

Практическое занятие 3

Тема 5. Общие законы организации и характер их проявления. Принципы организации

Цель: ознакомиться с общими законами организации и характером их проявления, принципами организации

Организационная форма: собеседование

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- Основные законы социальной организации: закон синергии, закон информированности – упорядоченности, закон развития, закон самосохранения;
- Сущность и содержание принципов организации;
- Принципы организационной статистики. Принципы организационной динамики.

Студент будет уметь:

- определять основные законы социальной организации;
- характеризовать сущность и содержание принципов организации.

Формируемые компетенции: УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5

Актуальность темы: Закон – это зависимость, которая либо зафиксирована в законодательных документах; является общепринятой нормой для большой группы людей или организаций (такие нормы в Библии, Коране); получила признание и поддержку авторитетных ученых (законы организации).

Теоретическая часть

В любой организации имеются управляемые, частично управляемые и неуправляемые процессы. Каждый процесс включает 4 составляющие:

входное воздействие (вход) (поступающая информация, распоряжение руководителя).

преобразование входящего воздействия (обработка вход воздействия по известным или новым алгоритмам).

результат преобразования вод воздействия (управленческое решение или исполнительское действие самого руководителя).

влияние результата на входное воздействие (корректировка алгоритма обработки начального входного воздействия или изменение его значения).

Зависимости могут быть объективными (формируются независимо от воли и сознания людей) и субъективными (формируются людьми для реализации глобальных целей организации или страны); кратковременными (например, зависимость выбора вариантов решения оперативного планирования от имеющегося времени) и долговременными (например, зависимость заработной платы работника от его производительности); моральными (связаны с соблюдением в обществе норм повеления человека, идеалов добра и зла) и аморальными (связаны с обычаями и традициями, так или иначе нарушающих права человека. Эти зависимости проявляются в незаконных общественных формированиях или в организациях, находящихся в неестественных условиях существования).

Таким образом, все решения и поступки человека так или иначе подчиняются некоторым осознанным или неосознанным зависимостям.

Закон – это зависимость, которая либо зафиксирована в законодательных документах; является общепринятой нормой для большой группы людей или организаций (такие нормы в Библии, Коране); получила признание и поддержку авторитетных ученых (законы организации).

Закономерность является частью закона. Закон или закономерность с позиций менеджмента можно представить как связь целей управления со средствами и методами их достижения. Таким образом, закон имеет механизм действия и механизм использования. Механизм действия заключается в формировании зависимости выходных параметров от входных, а механизм использования – это набор правил и норм для реализующего механизма действия работника с указанием перечня его прав и ответственности.

Законы организации имеют в своем составе общее и особенное. Общая часть закона имеет механизм действия независимо от географического расположения, страны, сферы деятельности организации, а особенное – это та часть закона, которая не меняет его сути и отражает особенности организации как социальной системы. (Например, общий уровень культуры и профессиональной подготовки).

Законы играют решающую роль в теории организации, в том числе образуют теоретический фундамент, способствуют переходу от эмпирического подхода к профессиональному, позволяют правильно оценить возникающую ситуацию и анализировать зарубежный опыт.

Законы организации по важности делятся на 2 уровня:

- основополагающие (законы синергии, самосохранения, развития)
- менее важные (информативности-упорядоченности, единства синтеза и анализа, композиции и пропорциональности, специфические законы социальной организации).

Вопросы для собеседования:

Базовый уровень:

1. Основные законы социальной организации: закон синергии, закон информированности – упорядоченности, закон развития, закон самосохранения. Понятие «зависимость».

2. Законы и закономерности организации. Различие между законами организации и законами для организации.

3. Закон синергии. Определение потенциала организации. Влияние потенциала составляющих ресурсов на общий потенциал организации. Формулировка закона синергии.

4. Закон информированности – упорядоченности. Формулировка закона информированности – упорядоченности.

5. Закон развития. Формулировка закона развития и его аналитическое обоснование. Закон самосохранения: проявления в социальной и биологической системах.

6. Закон самосохранения. Формулировка закона самосохранения и его аналитическое соотношение. Уровни самосохранения. Проявления процесса анализа и синтеза в социальной и биологической системах.

7. Законы композиции и пропорциональности (гармонии). Естественные пути формирования композиции и пропорциональности в производственной деятельности.

Повышенный уровень:

1. Сущность и содержание принципов организации.
2. Принципы организационной статистики.
3. Принципы организационной динамики.

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

РАЗДЕЛ 2. «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Тема 6. Поведение человека в организации. Личность в организации: психологические характеристики

Цель: освоение методики поведения человека в организации

Организационная форма: выполнение презентационных проектов, собеседование

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- роль человека в организации; предмет организационного поведения;
- социокультурный образ организации; адаптивные организационные возможности;

основное управленческое отношение;

- основные понятия теории личности; типологии личностей.

Студент будет уметь:

- определять роль человека в организации; предмет организационного поведения;
- формировать социокультурный образ организации; адаптивные организационные возможности; основное управленческое отношение;

возможности; основное управленческое отношение;

- определять основные понятия теории личности; типологии личностей.

Формируемые компетенции: УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5

Актуальность темы: ОП – это поведение работников, вовлеченных в определенные управленческие процессы, имеющие свои циклы, ритмы, темпы, структуру отношений, организационные рамки и требования к работникам. ОП состоит в изучении и формировании поведения индивидов, групп для достижения целей организации и повышения эффективности ее деятельности. Регулирование ОП носит встречный характер: от задач организации к конкретным личностям, а также от возможностей и интересов личности к задачам организации

Теоретическая часть

В менеджменте существует множество различных подходов. Рассмотрим наиболее значимые современные подходы, активно используемые в ОП. 1. Ситуационный подход к управлению основан на утверждении, что не существует единственно верного универсального способа управления для любой ситуации: способ, который был очень эффективен в одной ситуации, может оказаться совершенно непригодным в другой ситуации. Различные ситуации и обстоятельства требуют различных навыков, и разные типы людей будут лучше соответствовать, например, роли менеджера или лидера. Из этого следует, что менеджеры должны постоянно искать различные подходы, применять их в различных ситуациях. 2. Интеракционистский подход к поведению (Н.Эндлер и Д.Магнуссон - 1977г.) характеризуется убеждением, что человеческая природа и социальный порядок являются продуктом коммуникации в окружающей среде. Поведение человека рассматривается как результат взаимных уступок людей, зависящих друг от друга и приспосабливающихся друг к другу. Личность человека рассматривается как формирующаяся в процессе повседневного взаимодействия с окружающими. Модель соответствующего поведения группы возникает и укрепляется в коммуникации людей при их постоянном взаимодействии с условиями жизни и совместной деятельности.

Личность – человек как субъект сознательной деятельности, обладающий устойчивой системой социально-значимых черт. Темперамент. В современной науке под темпераментом понимается закономерное соотношение устойчивых индивидуальных особенностей личности,

характеризующих различные стороны динамики психической деятельности. Свойства темперамента – это наиболее устойчивые индивидуальные особенности, часто сохраняющиеся всю жизнь. Различные сочетания закономерно связанных между собой свойств темперамента называют типами темперамента. Тип темперамента зависит от врожденных анатомо-физиологических особенностей и, прежде всего от типа нервной системы. У людей одного и того же типа темперамента степень выраженности отдельных его свойств может быть различной. Поэтому, хотя каждого человека можно отнести к определенному типу, индивидуальные различия между людьми по свойствам темперамента чрезвычайно разнообразны. Другой важной особенностью членов организации является характер. Характер – устойчивый индивидуальный склад душевной жизни, составляющий основу поведения и проявляющийся в его манере. Характер тесно связан с другими сторонами личности человека, в частности с темпераментом, который определяет внешнюю форму выражения характера, накладывая своеобразный отпечаток на те или иные его проявления. Когда требования деятельности противоречат какому-либо свойству темперамента, то человек выбирает такие приемы и способы ее выполнения, которые наиболее соответствуют его темпераменту и помогают преодолеть влияние отрицательных в данной ситуации проявлений темперамента. Это характеризует его индивидуальный стиль деятельности. Индивидуальный стиль – это совокупность вариантов деятельности, наиболее удобных для человека при имеющемся у него темпераменте. Существуют профессии, предъявляющие к определенным свойствам индивида очень высокие требования (например, быстрота реакции). Тогда необходимым условием успеха становится отбор людей с особенностями, пригодными для данной профессии. Одной из задач менеджера является использование способностей людей для увеличения эффективности работы организации. Способности – это задатки или склонности к какому-либо виду деятельности. Это оценка того, что человек может. Наиболее общая классификация способностей включает их разделение на умственные и физические.

Тематика презентационных проектов:

Базовый уровень:

1. Анализ социального партнерства в организации.
2. Анализ качества трудовой жизни в организации.
3. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение работников.

Повышенный уровень:

1. Возможность применения на практике концептуальной модели характеристик работ Р. Хэкмена и Г. Олдхэма.
2. Лидерство в организации.
3. Концепция стилей руководства Врумя - Йеттона.
4. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
5. Новые теории лидерства.
6. Коммуникативное поведение в организации.

Вопросы для собеседования:

Базовый уровень:

Определение организационного поведения. Развитие науки об организационном поведении. Цели науки об организационном поведении. Организационное поведение и сопредельные менеджериальные дисциплины. Схема формирования ролевого поведения человека в организации. Уровни анализа организационного поведения. Проблемное поле организационного поведения.

Определение и функции поведения. Многообразие и конфликт социальных ролей и ролевых ожиданий. Типы поведения в организации по критерию соответствия ролевым ожиданиям. Типология девиантного поведения (Р. Мертон). Типология контрпродуктивного поведения (С. Робинсон, С. Беннет). Надролевое (экстра-ролевое) поведение. Понятие «поведение гражданина организации», классификация его видов.

Повышенный уровень:

Личность в организации: психологические характеристики. Методики измерения психологических характеристик. Методика Майерс-Бриггс. Цветовой тест М. Люшера.

«Шестигранник Холланда». Тест Р. Кеттелла. Методика Г. Айзенка. «Большая пятерка» личностных характеристик и поведение работников в организации. Локус контроля (Дж. Роттер). Реактивность / проактивность (В. Франкл, Г. Олпорт). Конформность. Эмоциональный интеллект (Д. Гоулман). Зрелость (К. Арджирис). Креативность. Макиавеллизм (Р. Кристи и Ф. Гейз). Достижимость (Д. МакКлелланд). Перфекционизм.

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

Практическое занятие 4

Тема 7. Организационная культура. Лидерство в организации. Власть и влияние в организации

Цель: ознакомиться с организационной культурой, лидерством в организации, властью и влиянием в организации

Организационная форма: собеседование, круглый стол

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- Понятие организационной культуры. Основные функции организационной культуры;
- Структура организационной культуры;
- Лидерские качества. Теории лидерских черт. Стили лидерства;
- Власть и влияние.

Студент будет уметь:

- определять понятие организационной культуры, основные функции организационной культуры;
- характеризовать структуру организационной культуры;
- определять лидерские качества, теории лидерских черт, стили лидерства;
- различать власть и влияние.

Формируемые компетенции: УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5

Актуальность темы: Лидерство - это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации. Влияние - это поведение человека, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого человека. Для того чтобы сделать свое лидерство и влияние эффективными, руководитель должен развивать и применять власть. Власть - это возможность влиять на поведение других.

Теоретическая часть

Не существует реальной абсолютной власти. В условиях организации, например, власть, только отчасти определяется иерархией. Сколько власти имеет тот или иной человек в данной ситуации определяется не уровнем его формальных полномочий, а степенью зависимости его от другого лица. Чем больше зависимость от другого лица, тем больше власть данного лица. Это можно выразить следующей формулой: уровень влияния облеченного властью лица А на лицо Б = степени зависимости лица Б от лица А. Формы власти и влияния Согласно классификации Френча и Рэйвена, имеется пять основных форм власти. 1. Власть, основанная на принуждении. Исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать, таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности (пирамида Маслоу). Власть, основанная на принуждении, или влияние через страх - так представляют себе власть люди, ее критикующие. 2. Власть, основанная на вознаграждении. Исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность или доставить удовольствие. 3. Эталонная власть (власть примера). Характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий. 4. Законная власть (традиционная власть). Исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания, и что его долг - подчиняться им. Он исполняет приказания влияющего, как учит традиция, что подчинение приведет к удовлетворению потребности исполнителя. Поэтому законную власть очень часто

называют традиционной властью. 5. Экспертная власть (влияние через разумную веру). Исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность. Власть эксперта или влияние через разумную веру заключается в том, что исполнитель представляет, что влияющий обладает особым экспертным знанием в отношении данной проблемы. Исполнитель принимает на веру ценность знаний руководителя. В этом случае влияние считается разумным потому, что решение исполнителя подчиниться является сознательным и логичным. По мере того, как способности исполнителя вплотную подошли к способностям руководителя, возросла необходимость искать сотрудничества со стороны исполнителя, чтобы иметь возможность на него влиять. Существует две формы влияния, которые могут побудить исполнителя к активному сотрудничеству - это убеждение и участие.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

Базовый уровень:

1. Типы организационного поведения по критерию соответствия ролевым ожиданиям
2. Ролевое поведение в организации
3. Антиролевое (девиантное, контрпродуктивное) поведение и его виды
4. Надролевое (экстра-ролевое) поведение в организации и его виды

Повышенный уровень:

5. Типы поведенческих реакций на организационные события и управленческие практики (схема EVLN)
6. Методики измерения психологических характеристик личности
7. «Большая пятерка» личностных характеристик
8. «Личность типа А и Б» (М. Фридман, Р. Розенман)

Вопросы для собеседования:

Базовый уровень:

Понятие организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Рациональный и феноменологический подходы к пониманию организационной культуры. Структура организационной культуры. «Универсалистский» и «контекстуальный» подходы к изучению феномена лидерства. «Лидер» как обладатель определенных личностных характеристик. Лидерские качества. Теории лидерских черт. Стили лидерства: способы осуществления руководящих функций (К. Левин, Р. Лайкер, Р. Блэйк и Дж. Моутон, Ф. Фидлер, Р. Хауз, П. Херси и К. Бланшар).

Повышенный уровень:

Влияние стилей руководства на установки и поведение подчиненных. Трансформационное, транзакционное лидерство и их составляющие. Условия эффективности трансформационного и транзакционного лидерства. Теория обмена между лидером и подчиненным. Условия вхождения в ин-группу лидера. Принадлежность к ин-группе руководителя, установки и поведение подчиненных. Власть и влияние: иерархизированные взаимодействия в организации. Ресурсная зависимость как условие возникновения отношений власти. Политические процессы в организации. Объекты и средства контроля в отношениях власти. «Позитивные» и «негативные» результаты властных отношений. Властные ресурсы и политическое поведение работников. Факторы политического поведения работников.

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

Тема 8. Институционально базовые основы отношений в организации. Влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения

Цель: ознакомиться с институционально базовыми основами отношений в организации, влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения

Организационная форма: собеседование

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- Организация как микромодель общества.
- Социальная организация бизнеса.
- Национальная экономическая культура как совокупность норм и ценностей в сфере экономической деятельности.
- Типологии ценностных ориентаций;
- Специфика российской модели рынка труд;
- Основные характеристики социальных отношений в российских бизнес-организациях;

Студент будет уметь:

- определять организацию как микромодель общества, социальную организацию бизнеса;
- характеризовать национальную экономическую культуру как совокупность норм и ценностей в сфере экономической деятельности.
- анализировать типологию ценностных ориентаций;
- характеризовать специфику российской модели рынка труд.

Формируемые компетенции: УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5

Актуальность темы: Менеджер – это не обязательно должность руководителя. Менеджер – это тип личности, который определяется специальной подготовкой, условиями работы, особенностями системы управления и индивидуальными качествами человека. Менеджер – это и особый образ жизни, подчиненный интересам дела, требующий полной самоотдачи и ограничений, а, следовательно, и соответствующей компетенции.

Теоретическая часть

Переговорный процесс понимается как совокупность ценностей, понятий, обычаев и приемов, становящихся средством связи и общения людей. Субъектами переговорного процесса являются любые социальные группы – партии, общественные движения, политики, дипломаты, деловые люди, любые юридические и просто частные лица. Переговорный процесс является эффективным способом достижения цели в демократическом обществе, а не при административно-командной системе управления. Там, где рынок, многопартийность и плюрализм – там на первом месте всегда переговоры. Чтобы понять психологическую природу эффективного переговорного процесса, нужно иметь ввиду –следующее. Любой переговорный процесс протекает как бы на двух уровнях: на одном обсуждение касается существа дела; на другом оно сосредоточивается на процедуре обсуждения. На первом уровне обсуждения отвечают на вопрос "Что является предметом переговоров?" На втором уровне отвечают на вопросы "Как, каким образом будет обсуждаться предмет переговоров?" Метод принципиальных переговоров сводится к 4 положениям, каждое из которых является базовым элементом и предполагает определенные рекомендации. Первое – люди. Необходимо делать разграничение между участниками переговоров и предметом переговоров. Это означает, что участники переговоров должны прийти к пониманию того, что им необходимо работать вместе, бок о бок, и разбираться с проблемой, а не друг с другом. "Проблему людей" необходимо выделить и разбираться с ней отдельно. Второе – интересы. Необходимо сосредоточиться на интересах, а не на позициях людей. Эта рекомендация нацелена на преодоление недостатков, обусловленных концентрацией внимания на позициях и заявлениях, в то время как цель участников переговоров состоит в удовлетворении их истинных, коренных интересов. Третье – варианты. Необходимо, прежде чем решать, что делать, выделить круг возможностей. Речь идет о понимании того, как трудно выработать оптимальное решение под давлением. Сказывается подспудное стремление отыскать единственно верное решение. Эту трудность снимает разработка взаимовыгодных вариантов, поиск альтернатив, учитывающих общие интересы и примиряющих несовпадающие интересы.

Вопросы для собеседования:

Базовый уровень:

Организация как микромодель общества. Социальная организация бизнеса. Национальная экономическая культура как совокупность норм и ценностей в сфере экономической деятельности. Типологии ценностных ориентаций: Т. Парсонс, Г. Хофштед, Р. Инглхарт. Кросс-культурные исследования организационного поведения.

Повышенный уровень:

Ключевые характеристики российской институциональной среды. Специфика российской модели рынка труда. Основные характеристики социальных отношений в российских бизнес-организациях. Противостояние «мотивационных» и «отношенческих» аспектов трудовой жизни россиян

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**1. Основная литература:**

1. Иванова, Т. Ю. Теория организации : [учебник] / Т.Ю. Иванова. - 4-е изд., стер. - М. : Кнорус, 2012. - 432 с. - На учебнике гриф: Доп.УМО. - Библиогр. в конце глав. - ISBN 978-5-406-01923-8

2. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 329 с. - (Высшее образование). - На учебнике гриф: Доп.УМО. - Библиогр.: с. 317-319. - ISBN 978-5-16-004495-8

2. Дополнительная литература:

1. Шеметов, П. В. Теория организации : учеб. пособие / П.В. Шеметов, С.В. Петухова. - 7-е изд., стер. - М. : Омега-Л, 2013. - 274 с. : ил. - (Библиотека высшей школы). - На учебнике гриф: Рек.УМО. - Библиогр.: с. 272-274. - ISBN 978-5-370-02384-2

2. Теория организации : практикум / авт.-сост. О.Н. Тараненко, Н.В. Боровикова ; Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь : СКФУ, 2015. - 157 с. - Библиогр.: с. 155

3. Методическая литература:

1. Боровикова Н.В. Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень): Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (направленность (профиль): Бизнес-администрирование - Пятигорск: СКФУ, 2022. (электронная версия).

2. Боровикова Н.В. Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень): Методические указания по выполнению практических для студентов направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (направленность (профиль): Бизнес-администрирование - Пятигорск: СКФУ, 2022. (электронная версия).

4. Интернет-ресурсы:

- электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – www.biblioclub.ru;

- электронная библиотечная система ЭБС «IPRbooks» - www.iprbookshop.ru;

- «Фолиант» – <http://catalog.ncstu.ru>;

- система анализа текстов на наличие заимствований (Антиплагиат) – susu.antiplagiat.ru;

- справочно-правовая система (СПС, КонсультантПлюс) – <http://www.consultant.ru>.

- справочно-правовая система (СПС, Гарант) - <http://www.garant.ru/>

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по организации самостоятельной работы обучающихся
по дисциплине **«ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
ПОВЕДЕНИЕ (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)»**
для студентов направления подготовки /специальности
38.04.02 «Менеджмент»
Направленность (профиль):
«Бизнес-администрирование»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	18
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ (ПОВЫШЕННЫЙ УРОВЕНЬ)»	19
2. ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	21
3. КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ И ВИДЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО НИМ	21
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА	23
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К СОБЕСЕДОВАНИЮ	27
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К КРУГЛОМУ СТОЛУ	29
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРЕЗЕНТАЦИОННОГО ПРОЕКТА	30
8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ТЕСТИРОВАНИЮ	14
9. ВЫПОЛНЕНИЕ РЕФЕРАТА	32
10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЭКЗАМЕНУ	34
11. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ	36
12. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	37

ВВЕДЕНИЕ

Целью освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень)» является подготовка выпускников к организационно-управленческой, информационно-аналитической и научно-исследовательской деятельности в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня, способных решать задачи:

- формированию организационной и управленческой структуры организаций;
- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия);
- мотивирования и стимулирования персонала организации, направленного на достижение стратегических и оперативных целей
- сбору, обработке и анализу информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень)» является обязательной части направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (Магистерская программа «Бизнес-администрирование») и изучается в 1 семестре.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень)» является обобщающей, в рамках которой интегрируются знания, полученные по ряду базовых и вариативных дисциплин в области менеджмента, управления, экономики. Изучение данной дисциплины должно способствовать достижению целей обучения и подготовки магистров в области государственного, муниципального и корпоративного управления, поэтому материалы программы взаимоувязаны с содержанием всех других дисциплин данного направления подготовки.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

№ п/п	Содержание компетенции	Шифр
Универсальные компетенции		
1.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3
2	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5
Общепрофессиональные компетенции		
1	Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	ОПК-4

Структура и компонентный состав компетенции

Перечень компонентов	Технологии формирования компетенции	Средства и технологии оценки
Знает: - основные модели и исследования в области теории организации и организационного поведения; - определения основных терминов и понятий в теории организаций и организационного поведения; - общие характеристики организации, ее внутренней и внешней среды; - основные подходы к проектированию организационных структур разных типов; - границы применения управленческих воздействий на основные социальные результаты организации;	Лекции Самостоятельная работа	Собеседование, тестирование

- позитивные модели поведения работников организации и стимулирующие их факторы.		
Умеет: - анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - распознавать основные типы организационных структур; - выявлять проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию; - диагностировать основные типы организационных культур; - анализировать влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.	Практические работы Самостоятельная работа	Собеседование, тестирование, круглый стол, выполнение презентационных проектов
Владеет: - навыками работы в малой группе, организации взаимодействий с членами группы, распределения обязанностей, совершенствования механизмов групповой работы; - специальной экономической терминологией и лексикой данной дисциплины. - инструкциями и положениями, регламентирующими создание и функционирование организационных систем; - методикой построения организационно-управленческих моделей организации; - навыками разработки и реализации на практике новых моделей организационного поведения;	Практические работы Самостоятельная работа	Экзамен

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ (ПОВЫШЕННЫЙ УРОВЕНЬ)»

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента.

Ведущая цель организации и осуществления СРС должна совпадать с целью обучения студента – подготовкой специалиста и бакалавра с высшим образованием. При организации СРС важным и необходимым условием становятся формирование умения самостоятельной

работы для приобретения знаний, навыков и возможности организации учебной и научной деятельности.

Формы самостоятельной работы студентов разнообразны. В соответствии с рабочей программой дисциплины «Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень)» предусмотрены следующие виды самостоятельной работы студента:

- самостоятельное изучение литературы;
- подготовка доклада к круглому столу;
- подготовка презентационного проекта.

Цель самостоятельного изучения литературы – самостоятельное овладение знаниями, опытом исследовательской деятельности.

Задачами самостоятельного изучения литературы являются:

- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов.

Цель подготовки к круглому столу – самостоятельное овладение знаниями, опытом исследовательской деятельности.

Задачами подготовки к круглому столу являются:

- углубление и расширение теоретических знаний в рамках конкретной темы;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие исследовательских умений.
- развитие познавательных способностей и активности студентов.

Цель подготовки докладов – самостоятельное овладение знаниями, опытом исследовательской деятельности.

Задачами самостоятельного изучения литературы являются:

- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов.

Цель выполнения презентационного проекта – самостоятельное конструирование своих знаний в процессе решения практических задач и проблем.

Задачами выполнения презентационного проекта являются: развитие способностей:

- выявления проблемы, её формулировки в виде цели предстоящей работы;
- планирования своей деятельности по решению поставленной проблемы;
- привлечения дополнительных ресурсов, которыми могут быть различные источники информации и т.п.;
- реализации намеченного плана, внося в него необходимые коррективы;
- самостоятельной оценки и анализа полученного результата;
- грамотного и эффективного представления свою работу.
- развития критического мышления, свойственного всем современным лидерам

Цель подготовки реферата – реферат стимулирует раскрытие исследовательского потенциала студента, способность к творческому поиску, сотрудничеству, самораскрытию и проявлению возможностей.

Задачи подготовки реферата:

- • углубление и расширение теоретических знаний;
- • формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- • развитие познавательных способностей и активности студентов.

Цель самостоятельной подготовки к тестированию – самостоятельное овладение знаниями, опытом исследовательской деятельности, позволяющее оценить знание фактического материала, умение логически мыслить, способность к рефлексии и творчески подходить к решению поставленной задачи

Задачами самостоятельной подготовки к тестированию:

- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов.

2. ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Коды реализуемых компетенций, индикаторов	Вид деятельности студентов	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе		
			СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
1 семестр					
УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5	Самостоятельное изучение литературы	Опрос, собеседование	5,4	0,6	6
	Подготовка презентационных проектов	Презентация проекта	9,0	1,0	10
	Круглый стол	Перечень дискуссионных тем для круглого стола	9,0	1,0	10
	Подготовка к тестированию	Тестирование	9,0	1,0	10
Итого за 1 семестр			32,4	3,6	36
Итого			78,3	8,7	87
УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5	Подготовка к экзамену	Экзамен	32,4	3,6	36
Коды реализуемых компетенций, индикаторов	Вид деятельности студентов	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе		
			СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
1 семестр					
УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5	Самостоятельное изучение литературы	Опрос, собеседование	39,6	4,4	44
	Подготовка презентационных проектов	Презентация проекта	9,0	1,0	10
	Круглый стол	Перечень дискуссионных тем для круглого стола	9,0	1,0	10
	Подготовка к тестированию	Тестирование	9,0	1,0	10
	Подготовка реферата	Защита реферата	11,7	1,3	13
Итого за 1 семестр			78,3	8,7	87
Итого			78,3	8,7	87
УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5	Подготовка к экзамену	Экзамен	8,1	0,9	9

Работа с литературой

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Виды самостоятельной работы	Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
		Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	Самостоятельное изучение литературы	1,2	1,2	1,2	1-10
2	Самостоятельная подготовка доклада к круглому столу	1,2	1,2	1,2	1-10
3	Самостоятельная подготовка к презентации проектов	1,2	1,2	1,2	1-10
4	Выполнение реферата	1,2	1,2	1,2	1-10
5	Подготовка к тестированию	1,2	1,2	1,2	1-10

Описание шкалы оценивания

Рейтинговая оценка знаний студента очно-заочной формы обучения не предусмотрена.

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация в форме экзамена предусматривает проведение обязательной экзаменационной процедуры и оценивается 40 баллами из 100. В случае если рейтинговый балл студента по дисциплине по итогам семестра равен 60, то программой автоматически добавляется 32 премиальных балла и выставляется оценка «отлично». Положительный ответ студента на экзамене оценивается рейтинговыми баллами в диапазоне от 20 до 40 ($20 \leq S_{\text{экз}} \leq 40$), оценка меньше 20 баллов считается неудовлетворительной.

Шкала соответствия рейтингового балла экзамена 5-балльной системе

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
35 – 40	Отлично
28 – 34	Хорошо
20 – 27	Удовлетворительно

Критерии оценки

1. Критерии оценивания компетенций:

Оценка «отлично» выставляется, если студент свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенции УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5 освоены на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Компетенции УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5 освоены на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Компетенции УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5 освоены на удовлетворительном уровне.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он не проявляет значительной активности в собеседовании, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями участвует в собеседовании, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному. Компетенции УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5 практически не освоены.

2. Описание шкалы оценивания

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация в форме **экзамена** предусматривает проведение обязательной экзаменационной процедуры и оценивается 40 баллами из 100. В случае если рейтинговый балл студента по дисциплине по итогам семестра равен 60, то программой автоматически добавляется 32 премиальных балла и выставляется оценка «отлично». Положительный ответ студента на экзамене оценивается рейтинговыми баллами в диапазоне от **20 до 40** ($20 \leq S_{\text{экз}} \leq 40$), оценка **меньше 20** баллов считается неудовлетворительной.

Шкала соответствия рейтингового балла экзамена 5-балльной системе

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
35 – 40	Отлично
28 – 34	Хорошо
20 – 27	Удовлетворительно

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения **экзамена** осуществляется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в СКФУ.

В экзаменационный билет включаются три вопроса: по одному вопросу из категорий «знать, уметь, владеть».

Для подготовки по билету отводится 30 минут.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Самостоятельная работа студента начинается с внимательного ознакомления с содержанием учебного курса.

Изучение каждой темы следует начинать с внимательного ознакомления с набором вопросов. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной теме. Вопросы темы как бы накладываются на соответствующую главу избранного учебника или учебного пособия. В итоге должно быть ясным, какие вопросы темы учебного курса и с какой глубиной раскрыты в конкретном учебном материале, а какие вообще опущены. Требуется творческое отношение и к самому содержанию дисциплины.

Вопросы, составляющие ее содержание, обладают разной степенью важности. Есть вопросы, выполняющие функцию логической связки содержания темы и всего курса, имеются вопросы описательного или разъяснительного характера, а также исторического экскурса в область изучаемой дисциплины. Все эти вопросы не составляют сути понятийного, концептуального содержания темы, но необходимы для целостного восприятия изучаемых проблем.

Изучаемая дисциплина имеет свой категориально-понятийный аппарат. Научные понятия — это та база, на которой строится каждая наука. Понятия — узловые, опорные пункты как научного, так и учебного познания, логические ступени движения в учебе от простого к сложному, от явления к сущности. Без ясного понимания понятий учеба крайне затрудняется, а содержание приобретенных знаний становится тусклым, расплывчатым.

Студент должен понимать, что самостоятельное овладение знаниями является главным, определяющим. Высшая школа создает для этого необходимые условия, помогает будущему

высококвалифицированному специалисту овладеть технологией самостоятельного производства знаний.

В самостоятельной работе студентам приходится использовать литературу различных видов: первоисточники, монографии, научные сборники, хрестоматии, учебники, учебные пособия, журналы и др. Изучение курса предполагает знакомство студентов с большим объемом научной и учебной литературы, что, в свою очередь, порождает необходимость выработки у них рационально-критического подхода к изучаемым источникам.

Чтобы не «утонуть» в огромном объеме рекомендованных ему для изучения источников, студент, прежде всего, должен научиться правильно их читать. Правильное чтение рекомендованных источников предполагает следование нескольким несложным, но весьма полезным правилам.

Предварительный просмотр книги включает ознакомление с титульным листом книги, аннотацией, предисловием, оглавлением. При ознакомлении с оглавлением необходимо выделить разделы, главы, параграфы, представляющие для вас интерес, бегло их просмотреть, найти места, относящиеся к теме (абзацы, страницы, параграфы), и познакомиться с ними в общих чертах.

Научные издания сопровождаются различными вспомогательными материалами — научным аппаратом, поэтому важно знать, из каких основных элементов он состоит, каковы его функции.

Знакомство с книгой лучше всего начинать с изучения аннотации — краткой характеристики книги, раскрывающей ее содержание, идейную, тематическую и жанровую направленность, сведения об авторе, назначение и другие особенности. Аннотация помогает составить предварительное мнение о книге.

Глубже понять содержание книги позволяют вступительная статья, в которой дается оценка содержания книги, затрагиваемой в ней проблематики, содержится информация о жизненной и творческой биографии автора, высказываются полемические замечания, разъясняются отдельные положения книги, даются комментарии и т.д. Вот почему знакомство с вступительной статьей представляется очень важным: оно помогает студенту сориентироваться в тексте работы, обратить внимание на ее наиболее ценные и важные разделы.

Той же цели содействует знакомство с оглавлением, предисловием, послесловием. Весьма полезными элементами научного аппарата являются сноски, комментарии, таблицы, графики, списки литературы. Они не только иллюстрируют отдельные положения книги или статьи, но и сами по себе являются дополнительным источником информации для читателя.

Если читателя заинтересовала какая-то высказанная автором мысль, не нашедшая подробного освещения в данном источнике, он может обратиться к тексту источника, упоминаемого в сноске, либо к источнику, который он может найти в списке литературы, рекомендованной автором для самостоятельного изучения.

Существует несколько форм ведения записей:

— план (простой и развернутый) — наиболее краткая форма записи прочитанного, представляющая собой перечень вопросов, рассматриваемых в книге или статье. Развернутый план представляет собой более подробную запись прочитанного, с детализацией отдельных положений и выводов, с выпиской цитат, статистических данных и т.д. Развернутый план — неоценимый помощник при выступлении с докладом на конкретную тему на семинаре, конференции;

— тезисы — кратко сформулированные положения, основные положения книги, статьи. Как правило, тезисы составляются после предварительного знакомства с текстом источника, при его повторном прочтении. Они помогают запомнить и систематизировать информацию.

Составление конспектов

Большую роль в усвоении и повторении пройденного материала играет хороший конспект, содержащий основные идеи прочитанного в учебнике и услышанного в лекции. Конспект — это, по существу, набросок, развернутый план связного рассказа по основным вопросам темы.

В какой-то мере конспект рассчитан (в зависимости от индивидуальных особенностей студента) не только на интеллектуальную и эмоциональную, но и на зрительную память,

причем текст конспекта нередко ассоциируется еще и с текстом учебника или записью лекции. Поэтому легче запоминается содержание конспектов, написанных разборчиво, с подчеркиванием или выделением разрядкой ключевых слов и фраз.

Самостоятельно изученные темы предоставляются преподавателю в форме конспекта, по которому происходит собеседование. Теоретические темы курса (отдельные вопросы), выносимые на самостоятельное изучение, представлены ниже.

Тема самостоятельного изучения № 1

Интеграционные процессы в организации.

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы, использование интерактивных учебных курсов

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект

Средства и технологии оценки: собеседование

План конспекта:

1. Понятие и источники интеграции в организации. Характеристики интеграции менеджмента в организации: степень дифференциации управления, содержание и структура ценностей организации, тип управления, стиль управления, технологии управления.
2. Границы интеграционных процессов. Тенденции интеграционных процессов в менеджменте.
3. Формы интеграционных структур: корпоративные организации, финансово-промышленные группы, транснациональные компании, международные совместные предприятия.

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

Тема самостоятельного изучения № 2

Формирование группового поведения в организации.

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы, использование интерактивных учебных курсов

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект

Средства и технологии оценки: собеседование

План конспекта:

1. Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития групп. Характеристики группы.
2. Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Принятие решений в группе. Преимущества и недостатки работы в группе.
3. Группа и команда: сходство и различие.
4. Модель развития команды. Самоуправляемая команда.
5. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление межгрупповыми конфликтами.

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

Тема самостоятельного изучения № 3

Адаптация организации к рынку.

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы, использование интерактивных учебных курсов

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект

Средства и технологии оценки: собеседование

План конспекта:

1. Формы собственности и организация управления.
2. Реакции организации на изменения внешней среды. Организация малых предприятий.

3. Формы организации предприятий. Акционерные общества.
4. Организация государственных предприятий. Взаимодействие государства и предприятий.

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

Тема самостоятельного изучения № 4

Изменения в организации.

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы, использование интерактивных учебных курсов

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект

Средства и технологии оценки: собеседование

План конспекта:

1. Концепция организационных изменений. Необходимость, факторы, предпосылки и природа организационных изменений.
2. Современные тенденции развития организаций.
3. Уровни организационных изменений. Типы организационных изменений. Принципы управления процессом изменений.
4. Структура системы управления изменениями.
5. Модели организационных изменений. Модель и этапы процесса управления плановыми изменениями.
6. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации. Преодоление сопротивления изменениям.
7. Изменения и конфликты. Индивидуальный стресс и управление стрессом. Стили проведения изменений в организации.
8. Концепции организационного развития, ее достоинства и ограничения. Этические проблемы организационного развития.

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

Тема самостоятельного изучения № 5

Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы, использование интерактивных учебных курсов

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект

Средства и технологии оценки: собеседование

План конспекта:

1. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
2. Модели межкультурных различий.
3. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
4. Адаптация организаций в международной среде. Теория Z как пример адаптационного менеджмента.
5. Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию.

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации

(№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К СОБЕСЕДОВАНИЮ

По основным темам дисциплины проводится собеседование в форме устного доклада студента. При подготовке к собеседованию необходимо ознакомиться с вопросами для собеседования по каждой теме. При подготовке рекомендуется использовать конспект лекций, соответствующую основную и дополнительную литературу.

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

Базовый уровень:

3. Понятие организации. Теория организации (ТО) как наука и учебная дисциплина.
4. Объект, предмет, методы и функции теории организации.

Повышенный уровень:

5. Основные категории ТО.
6. Основные этапы ТО как науки.
7. Предмет ТО.
8. Место ТО в структуре управленческих наук. Основные направления развития ТО.

Тема № 2. Системный подход к организации

Базовый уровень:

1. Предмет и метод теории организации.
2. Первые представления о теории организации.
3. Понятие «организация».
4. Организационные теории.
5. Модели организаций.

Повышенный уровень:

1. Понятие и основные свойства системы.
2. Классификация систем.
3. Понятие организация. Черты и свойства организаций.

Тема № 3. Организация и управление. Структура организации

Базовый уровень:

1. Понятие и сущность управления.
2. Уровни управления и их характеристика.
3. Внешняя и внутренняя среда организации. Структура организации

Повышенный уровень:

1. Формирование системных представлений.
2. Понятия, характеризующие строение систем, классификация свойств систем.
3. Внутренняя и внешняя среда организации.
4. Система управления организации.

Тема 4. Классификация организаций

Базовый уровень:

1. Социальные, хозяйственные, государственные и муниципальные организации. Механизмы образования СО. Типы СО по правовому статусу.
2. Основные различия коммерческих и некоммерческих организаций как объектов управления.

Повышенный уровень:

1. Понятие и классификация хозяйственных организаций (ХО).
2. Основная классификация государственных организаций.
3. Основная классификация муниципальных организаций.

Тема 5. Общие законы организации и характер их проявления. Принципы организации

Базовый уровень:

1. Основные законы социальной организации: закон синергии, закон информированности – упорядоченности, закон развития, закон самосохранения. Понятие «зависимость».

2. Законы и закономерности организации. Различие между законами организации и законами для организации.

3. Закон синергии. Определение потенциала организации. Влияние потенциала составляющих ресурсов на общий потенциал организации. Формулировка закона синергии.

4. Закон информированности – упорядоченности. Формулировка закона информированности – упорядоченности.

5. Закон развития. Формулировка закона развития и его аналитическое обоснование. Закон самосохранения: проявления в социальной и биологической системах.

6. Закон самосохранения. Формулировка закона самосохранения и его аналитическое соотношение. Уровни самосохранения. Проявления процесса анализа и синтеза в социальной и биологической системах.

7. Законы композиции и пропорциональности (гармонии). Естественные пути формирования композиции и пропорциональности в производственной деятельности.

Повышенный уровень:

1. Сущность и содержание принципов организации.
2. Принципы организационной статики.
3. Принципы организационной динамики.

Тема 6. Поведение человека в организации. Личность в организации: психологические характеристики

Базовый уровень:

Определение организационного поведения. Развитие науки об организационном поведении. Цели науки об организационном поведении. Организационное поведение и сопредельные менеджериальные дисциплины. Схема формирования ролевого поведения человека в организации. Уровни анализа организационного поведения. Проблемное поле организационного поведения.

Определение и функции поведения. Многообразие и конфликт социальных ролей и ролевых ожиданий. Типы поведения в организации по критерию соответствия ролевым ожиданиям. Типология девиантного поведения (Р. Мертон). Типология контрпродуктивного поведения (С. Робинсон, С. Беннет). Надрольное (экстра-ролевое) поведение. Понятие «поведение гражданина организации», классификация его видов.

Повышенный уровень:

Личность в организации: психологические характеристики. Методики измерения психологических характеристик. Методика Майерс-Бриггс. Цветовой тест М. Люшера. «Шестигранник Холланда». Тест Р. Кеттелла. Методика Г. Айзенка. «Большая пятерка» личностных характеристик и поведение работников в организации. Локус контроля (Дж. Роттер). Реактивность / проактивность (В. Франкл, Г. Олпорт). Конформность. Эмоциональный интеллект (Д. Гоулман). Зрелость (К. Арджирис). Креативность. Макиавеллизм (Р. Кристи и Ф. Гейз). Достижимость (Д. МакКлелланд). Перфекционизм.

Тема 7. Организационная культура. Лидерство в организации. Власть и влияние в организации

Базовый уровень:

Понятие организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Рациональный и феноменологический подходы к пониманию организационной культуры. Структура организационной культуры. «Универсалистский» и «контекстуальный» подходы к изучению феномена лидерства. «Лидер» как обладатель определенных личностных характеристик. Лидерские качества. Теории лидерских черт. Стили лидерства: способы осуществления руководящих функций (К. Левин, Р. Лайкерт, Р. Блэйк и Дж. Моутон, Ф. Фидлер, Р. Хауз, П. Херси и К. Бланшар).

Повышенный уровень:

Влияние стилей руководства на установки и поведение подчиненных. Трансформационное, транзакционное лидерство и их составляющие. Условия эффективности трансформационного и транзакционного лидерства. Теория обмена между лидером и подчиненным. Условия вхождения в ин-группу лидера. Принадлежность к ин-группе руководителя, установки и поведение подчиненных. Власть и влияние: иерархизированные

взаимодействия в организации. Ресурсная зависимость как условие возникновения отношений власти. Политические процессы в организации. Объекты и средства контроля в отношениях власти. «Позитивные» и «негативные» результаты властных отношений. Властные ресурсы и политическое поведение работников. Факторы политического поведения работников.

Тема 8. Институционально базовые основы отношений в организации. Влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения

Вопросы для обсуждения:

Базовый уровень:

Организация как микромодель общества. Социальная организация бизнеса. Национальная экономическая культура как совокупность норм и ценностей в сфере экономической деятельности. Типологии ценностных ориентаций: Т. Парсонс, Г. Хофштед, Р. Инглхарт. Кросс-культурные исследования организационного поведения.

Повышенный уровень:

Ключевые характеристики российской институциональной среды. Специфика российской модели рынка труда. Основные характеристики социальных отношений в российских бизнес-организациях. Противостояние «мотивационных» и «отношенческих» аспектов трудовой жизни россиян

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К КРУГЛОМУ СТОЛУ

«Круглый стол» - современная форма публичного обсуждения или освещения каких-либо вопросов, когда участники, имеющие равные права, высказываются по очереди или в определенном порядке.

«Круглый стол», как форма коллективной дискуссии, широко используется в современном мире, поскольку предоставляет максимальную возможность проводить плодотворные обсуждения, всесторонне рассматривать различные вопросы и вырабатывать совместные решения. Проблемы, обсуждаемые за "круглым столом" могут затрагивать любые социально-значимые проблемы, быть направленными на решение конкретных заданий или предлагать возможные пути развития.

«Круглые столы» характеризуются тем, что:

- проводятся в форме обсуждения одного или нескольких определенных вопросов или проблем;
- обсуждаемый вопрос допускает разные мнения и толкования, а также взаимные возражения участников;
- в результате обсуждения должны быть выявлены точки зрения всех участников на данный вопрос;
- участники имеют равные права и высказываются в определенном порядке.

«Круглый стол» на сегодняшний день один из наиболее популярных жанров организации образовательного, научно-практического или конкурсного мероприятия. Очевидными являются его привлекательные стороны и преимущества: участники имеют определенную свободу и возможность высказывать собственные суждения; мероприятие проходит в достаточно неформальной обстановке, высказаться можно тогда, когда хочется, а не когда подойдет очередь; нет строгой иерархии, жесткого регламента и порядка выступлений.

При организации и проведении «круглого стола» следует обратить внимание на следующее:

- время проведения «круглого стола» не должно превышать двух часов (1 пара);
- количество участников не должно быть очень большим;
- следует предусмотреть, чтобы в распоряжении участников дискуссии были необходимые канцелярские принадлежности, общение было удобным, выступающие имели возможность наглядно продемонстрировать различный материал;
- время выступления и порядок необходимо обговорить с участниками заранее;

- ведущему (преподавателю) необходимо быть очень внимательным, чтобы дать высказаться всем участникам и соблюсти регламент;
- вопросы, предлагаемые для обсуждения, должны быть заранее подготовлены и известны участникам.

Роль ведущего (преподавателя) в проведении «круглого стола» заключается в том, чтобы, находясь в нейтральной позиции по отношению к участникам, продвигать развитие дискуссии, давать возможность каждому изложить свою позицию. Некоторые выступления могут вызвать настолько бурную реакцию, что у участников возникнет желание немедленно обменяться мнением с соседом. В такой ситуации нет смысла пытаться воззвать к порядку и требовать тишины. Более продуктивным будет предоставить несколько минут на обсуждение проблемы.

Для того, чтобы участники чувствовали себя максимально комфортно и уверенно, в начале работы определяются этапы, цели, задачи и основные вопросы, которые необходимо обсудить.

Тема круглого стола – Тема 4. Классификация организаций

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы, использование интерактивных учебных курсов, подготовка сообщения

Итоговый продукт самостоятельной работы: доклад

Средства и технологии оценки: собеседование

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

Базовый уровень:

1. Организация как социально-экономическая система
2. Системный подход к анализу организации

Повышенный уровень:

1. Классификация организаций по способу взаимодействия с человеком
2. Применение закона синергии в командообразовании

Тема круглого стола – Тема 7. Организационная культура. Лидерство в организации. Власть и влияние в организации

Вид деятельности студентов: самостоятельное изучение литературы, использование интерактивных учебных курсов, подготовка сообщения

Итоговый продукт самостоятельной работы: доклад

Средства и технологии оценки: собеседование

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

Базовый уровень:

1. Типы организационного поведения по критерию соответствия ролевым ожиданиям
2. Ролевое поведение в организации
3. Антиролевое (девиантное, контрпродуктивное) поведение и его виды
4. Надролевое (экстра-ролевое) поведение в организации и его виды

Повышенный уровень:

5. Типы поведенческих реакций на организационные события и управленческие практики (схема EVLN)
6. Методики измерения психологических характеристик личности
7. «Большая пятерка» личностных характеристик
8. «Личность типа А и Б» (М. Фридман, Р. Розенман)

Работа с литературой:

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1-2	1-2	1,2	1-10

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРЕЗЕНТАЦИОННОГО ПРОЕКТА

Под презентационным проектом понимается совместная обоснованная спланированная и осознанная деятельность студентов-партнеров, которая организована на основе информационных технологий, имеет общую проблему, цель, согласованные методы и которая направлена на формирование у них определенной системы интеллектуальных и практических умений.

Проект – это исследование конкретной проблемы, ее практическая или теоретическая реализация.

В проект в качестве его составных компонентов входят:

- формулирование цели (что и почему надо сделать),
- разработка или выбор путей выполнения проекта,
- работа над проектом,
- оформление результатов,
- защита проекта на практическом занятии.

Этапы работы над проектом можно представить в виде следующей схемы:

ПОИСКОВЫЙ

- Определение тематического поля и темы проекта.
- Поиск и анализ проблемы.
- Постановка цели проекта.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ

- Анализ имеющейся информации.
- Поиск информационных лакун.
- Сбор и изучение информации.
- Поиск оптимального способа достижения цели проекта (анализ альтернативных решений), построение алгоритма деятельности.
- Составление плана реализации проекта: пошаговое планирование работ.
- Анализ ресурсов.

ПРАКТИЧЕСКИЙ

- Выполнение запланированных технологических операций.
- Текущий контроль качества.
- Внесение (при необходимости) изменений в конструкцию и технологию.

ПРЕЗЕНТАЦИОННЫЙ

- Подготовка презентационных материалов.
- Презентация проекта.
- Изучение возможностей использования результатов проекта (выставка, продажа, включение в банк проектов, публикация).

КОНТРОЛЬНЫЙ

- Анализ результатов выполнения проекта.
- Оценка качества выполнения проекта.

Темы презентационных проектов

Тема 6. Поведение человека в организации. Личность в организации: психологические характеристики

Базовый уровень:

1. Анализ социального партнерства в организации.
2. Анализ качества трудовой жизни в организации.
3. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение работников.

Повышенный уровень:

1. Возможность применения на практике концептуальной модели характеристик работ Р. Хэкмена и Г. Олдхэма.
2. Лидерство в организации.
3. Концепция стилей руководства Врумя - Йеттона.
4. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
5. Новые теории лидерства.
6. Коммуникативное поведение в организации.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если: материал презентации излагается логично, последовательно и не требует дополнительных пояснений; защита проекта носит аргументированный и доказательный характер; студент полностью, аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если материал презентации излагается логично, последовательно, но требует дополнительных пояснений; не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; студент полностью, но не всегда аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если материал презентации излагается с периодическим нарушением логики, последовательности, требует дополнительных пояснений; допускаются значительные нарушения в процессе аргументации выводов по теме проекта; студент не полностью, не аргументированно, не логично и не последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если материал презентации излагается нелогично и непоследовательно; защита носит неаргументированный и бездоказательный характер; студент показал отсутствие способности отвечать на дополнительные вопросы.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ТЕСТИРОВАНИЮ

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов.

При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:

а) готовясь к тестированию, проработайте информационный материал по дисциплине. Проконсультируйтесь с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;

б) четко выясните все условия тестирования заранее. Вы должны знать, сколько тестов Вам будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.

в) приступая к работе с тестами, внимательно и до конца прочтите вопрос и предлагаемые варианты ответов. Выберите правильные (их может быть несколько). На отдельном листке ответов выпишите цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;

г) в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант.

д) если Вы встретили чрезвычайно трудный для Вас вопрос, не тратьте много времени на него. Переходите к другим тестам. Вернитесь к трудному вопросу в конце.

е) обязательно оставьте время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

Тестирование - позволяет оценить знание фактического материала, умение логически мыслить, способность к рефлексии и творчески подходить к решению поставленной задачи.

При проверке знаний, умений, качества овладения компетенциями используются две группы тестов: а) тесты специальных способностей и достижений (задания с несколькими вариантами выбора). в) тесты со свободными ответами (предполагают элементы творчества и личностного самовыражения, проявляют сверх нормативные

8. ВЫПОЛНЕНИЕ РЕФЕРАТА

Целью выполнения реферата для студентов направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» является закрепление теоретических знаний студентов по дисциплине и выработка навыков решать конкретные практические и теоретические задачи.

Выполняемый в соответствии с учебным планом реферат по дисциплине «Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень)» состоит из теоретической части, включающей один вопрос, на которой необходимо дать полный, развернутый ответ и сделать свои выводы. При выполнении теоретической части следует иметь в виду, что изложение

должно носить конспективный характер, быть систематизированным, иллюстрироваться схемами, рисунками и графиками.

Реферат рекомендуется представлять в объеме 10-15 листов. Текст работы должен быть напечатан через 1,5 интервала на одной стороне стандартного листа белой бумаги (А-4). Текст и другие отпечатанные элементы работы должны быть черными, контуры букв и знаков четкими, без ореола и затенения. Шрифт Times New Roman, кегель 14. Названия глав и параграфов выделяются полужирным шрифтом. Лист с текстом должен иметь поля: слева - 30 мм, справа - 10 мм, сверху - 20 мм, снизу 20 мм.

Проверенный преподавателем реферат допускается к защите.

Защита реферата происходит во время проведения практических занятий по дисциплине «Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень)». Основные этапы работы над контрольной работой, варианты заданий, требования к оформлению и защите отражены в методических указаниях по выполнению контрольной работы.

Тематика рефератов

1. Организация как социально-экономическая система
2. Системный подход к анализу организации
3. Классификация организаций по способу взаимодействия с человеком
4. Применение закона синергии в командообразовании
5. Законы организации и их взаимодействие
6. Статическое и динамическое состояние организации
7. Рационализация управления и труда в организации
8. Проектирование организационной структуры организации
9. Перспективы развития организационных структур
10. Институциональная система управления организациями
11. Оценка эффективности организационных систем
12. Теории поведения человека в организации.
13. Поведение индивида в организации, его особенности.
14. Личность и организация.
15. Личность и работа.
16. Процесс формирования и развития личности.
17. Понятие и виды организации.
18. Эффективность деятельности организации.
19. Законы и эффекты восприятия.
20. Роль атрибуции в формировании эффективного поведения индивида в организации.
21. Мотивация работников и результативность организации.
22. Механизм и результативность мотивации.
23. Системы вознаграждения работников в организации.
24. Проектирование работ и мотивация работников.
25. Применение теории подкрепления в формировании требуемого поведения работников.
26. Качество трудовой жизни и мотивация работников.
27. Управление конфликтами в организации.
28. Формирование группового поведения в организации.
29. Типы команд в организации.
30. Условия и факторы эффективности групповой работы.
31. Преимущества и недостатки работы в командах.
32. Межгрупповое поведение и управление конфликтом.
33. Анализ структуры управления организации.
34. Механистическая и органическая модели организационного проектирования.
35. Анализ социального партнерства в организации.
36. Анализ качества трудовой жизни в организации.
37. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое

поведение работников.

38. Возможность применения на практике концептуальной модели характеристик работ Р. Хэкмена и Г. Олдхэма.
39. Лидерство в организации.
40. Концепция стилей руководства Врумя - Йеттона.
41. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
42. Новые теории лидерства.
43. Коммуникативное поведение в организации.
44. Эффективность невербальных коммуникаций.
45. Управление коммуникациями в организации.
46. Формирование эффективных коммуникационных стилей в организации.
47. Управление поведением организации.
48. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
49. Корпоративная культура и поведение организации.
50. Практическое применение классификации корпоративных культур.
51. Влияние организационной культуры на персонал фирмы.
52. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
53. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
54. Перспективы развития корпоративной культуры в России.
55. Формирование и управление репутацией организации.
56. Модель плановых изменений в организации.
57. Управление нововведениями в организации.
58. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации.
59. Концепция обучающейся организации.
60. Концепция организационного развития.
61. Управление индивидуальным стрессом в организации.
62. Социализация индивида в организации.
63. Аргументы «за» и «против» социализации.
64. Девиантное поведение в организации.
65. Управление карьерой сотрудников.
66. Формирование поведения индивида в организации.
67. Поведенческий маркетинг.
68. Организационное поведение в международном бизнесе.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЭКЗАМЕНУ

Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень)» завершается экзаменом. Подготовка к экзамену способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На экзамене студент демонстрирует то, что он приобрел в процессе обучения по конкретной учебной дисциплине.

На консультации перед экзаменом студентов познакомят с основными требованиями, ответят на возникшие у них вопросы. Поэтому посещение консультаций обязательно.

При подготовке к экзамену необходимо использовать конспекты лекций по дисциплине, учебники и учебные пособия (из списка основной и дополнительной литературы) или конспект литературы, прочитанной по указанию преподавателя в течение семестра.

Вначале следует просмотреть весь материал по сдаваемой дисциплине, отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения.

Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время экзаменационной сессии для систематизации знаний.

Вопросы к экзамену (1 семестр)

1. Организация как система, её характеристики. Управляющая и управляемая подсистемы. Социальные и социально-экономические системы.
2. Свойства, характеризующие сущность, строение, функционирование и развитие организации как системы.
3. Жизненный цикл организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
4. Внутренняя среда организации. Корпоративная культура, её элементы и типы.
5. Внешняя среда прямого и косвенного воздействия. Характеристики внешней среды и уровни её неопределённости.
6. Реакции организации на изменение внешней среды.
7. Типология организаций.
8. Институциональная система управления организациями
9. Особенности законов организации и законов для организаций.
10. Основополагающие законы организации: закон синергии, закон самосохранения, закон развития.
11. Законы организации второго уровня: закон информированности упорядоченности, закон единства анализа и синтеза, закон композиции и пропорциональности, закон гармонии.
12. Структурный подход к организации. Понятие структуры управления и факторы, ее определяющие.
13. Требования к разработке организационных структур. Механистические типы структур управления.
14. Гибкие адаптивные структуры управления. Органические структуры.
15. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение.
16. Перспективы развития организационных структур. Оценка эффективности организационных структур.
17. Институциональная система управления организациями
18. Система управления организацией
19. Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации.
20. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
21. Проектирование работ в организации и мотивация работников.
22. Системы корпоративной мотивации труда.
23. Группы в организации, их классификация, причины создания и характеристики.
24. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие. Преимущества и недостатки работы в группе.
25. Формирование группового поведения в организации.
26. Команды в современных организациях: модель развития, типы.
27. Условия и факторы эффективности групповой работы.
28. Природа, типы и причины конфликтов в организации.
29. Последствия конфликтов и методы их разрешения.
30. Природа и причины стресса, пути снижения его уровня.
31. Социальное партнерство в организации: необходимость, цели, функции, формы.
32. Анализ качества трудовой жизни и социально-психологического климата в организации. Характеристики высокого качества трудовой жизни.
33. Практическое применение концептуальной модели характеристик работ Р. Хэкмена и Г. Олдхэма.
34. Лидерство в организации. Природа лидерства. Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.
35. Эффективное лидерство: подход с позиций личных качеств, поведенческий и ситуационный подходы.
36. Поведенческий подход к определению эффективного лидерства: классические стили управления, решетка управления Р. Блэйка и ее практическая значимость.
37. Модели стилей руководства Фидлера и Херси-Бланшарда.
38. Концепция стилей руководства Врумя-Йеттона.
39. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
40. Новые теории лидерства.
41. Классификация коммуникативных стилей.

42. Эффективность деятельности организации, ее критерии и источники.
43. Интеграционные процессы в организации.
44. Формы интеграционных структур.
45. Перспективные направления развития организаций. Основные характеристики организаций будущего. Обучающиеся организации.
46. Понятие, направления развития и методы исследования организационного поведения.
47. Поведение индивида, в организации, его особенности.
48. Сущность, свойства, процесс и значение восприятия. Эффекты процесса восприятия.
49. Понятие атрибуции, ее виды и ошибки.
50. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
51. Теории поведения человека в организации.
52. Процесс формирования и развития личности.
53. Индивидуальные различия, относящиеся к изучению ОП.
54. Мотивация: содержание и популярные теории.
55. Самоорганизация индивида.
56. Мотивация и стимулирование работников. Инструментарий стимулирования труда.
57. Механизм и результативность мотивации.
58. Мотивация и результативность организации.
59. Мотивационный комплекс в современном менеджменте.
60. Современные методы мотивационной деятельности.
61. Процесс и типы коммуникаций в организации.
62. Барьеры на пути эффективных коммуникаций.
63. Классификация коммуникативных стилей.
64. Корпоративная культура и поведение организации.
65. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
66. Управленческая этика и критерии принятия этически верных решений.
67. Социальная ответственность организации и ее области. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности бизнеса.
68. Влияние правительства на социальную ответственность организаций и их реакция на социальные требования окружения.
69. Формирование и управление репутацией организации.
70. Изменения в организации: необходимость, природа и этапы процесса изменений в организации.
71. Типы организационных изменений и пути преодоления сопротивления переменам.
72. Организационное развитие: концепция, ее достоинства и ограничения, тенденции развития организации. Концепция обучающейся организации.
73. Принципы и стили проведения изменений в организации.
74. Социализация индивида в организации: понятие, цели, функции, этапы.
75. Механизмы и формы социализации работников в организации.
76. Девиантное поведение работников: факторы, способствующие девиации, классификация преступлений и девиаций на работе.
77. Управление карьерой.
78. Поведенческий маркетинг.
79. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
80. М одели межкультурных различий. Адаптация организаций к межкультурной среде.
81. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.

10. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий,

при этом отражается сформированность компетенций УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, при этом отражается сформированность компетенций УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала, при этом отражается сформированность компетенций УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному, при этом отражается сформированность компетенций УК-3.И-1; УК-3.И-2; УК-5.И-1; УК-5.И-2; ОПК-4.И-5..

11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Рекомендуемая литература

11.1.1. Основная литература:

3. Иванова, Т. Ю. Теория организации : [учебник] / Т.Ю. Иванова. - 4-е изд., стер. - М. : Кнорус, 2012. - 432 с. - На учебнике гриф: Доп.УМО. - Библиогр. в конце глав. - ISBN 978-5-406-01923-8

4. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 329 с. - (Высшее образование). - На учебнике гриф: Доп.УМО. - Библиогр.: с. 317-319. - ISBN 978-5-16-004495-8

11.1.2. Дополнительная литература:

1. Шеметов, П. В. Теория организации : учеб. пособие / П.В. Шеметов, С.В. Петухова. - 7-е изд., стер. - М. : Омега-Л, 2013. - 274 с. : ил. - (Библиотека высшей школы). - На учебнике гриф: Рек.УМО. - Библиогр.: с. 272-274. - ISBN 978-5-370-02384-2

2. Теория организации : практикум / авт.-сост. О.Н. Тараненко, Н.В. Боровикова ; Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь : СКФУ, 2015. - 157 с. - Библиогр.: с. 155

11.1.3. Методическая литература:

1. Боровикова Н.В. Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень): Методические указания для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (направленность (профиль): Бизнес-администрирование - Пятигорск: СКФУ, 2022. (электронная версия).

2. Боровикова Н.В. Теория организации и организационное поведение (повышенный уровень): Методические указания по выполнению практических для студентов направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (направленность (профиль): Бизнес-администрирование - Пятигорск: СКФУ, 2022. (электронная версия).

11.1.4. Интернет-ресурсы:

- электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – www.biblioclub.ru;

- электронная библиотечная система ЭБС «IPRbooks» - www.iprbookshop.ru;

- «Фолиант» – <http://catalog.ncstu.ru>;

- система анализа текстов на наличие заимствований (Антиплагиат) – susu.antiplagiat.ru;

- справочно-правовая система (СПС, КонсультантПлюс) – <http://www.consultant.ru>.

- справочно-правовая система (СПС, Гарант) - <http://www.garant.ru/>

