



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП

(подпись) Левадняя М.О.
(Ф.И.О. рук. ОП)

«26» июня 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор департамента
психологии и образования

(подпись) Калниболанчук И.С.
(Ф.И.О. директора)

«26» июня 2019 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки: 37.04.01 Психология
профиль «Психология менеджмента»
Форма подготовки очная

курс 2 семестр 3
лекции 18 час.
практические занятия 18 час.
лабораторные работы 0 час.
в том числе с использованием МАО лек. 6 / пр. 12 / лаб. 0 час.
всего часов аудиторной нагрузки 36 час.
в том числе с использованием МАО 18 час.
самостоятельная работа 72 час.
в том числе на подготовку к экзамену 0 час.
контрольные работы (количество) – не предусмотрены
курсовая работа / курсовой проект – не предусмотрено
зачет 3 семестр
экзамен – не предусмотрен

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого ДВФУ, утвержденного приказом ректора ДВФУ от 04.04.2016 № 12-13-592.

Рабочая программа обсуждена на заседании Департамента психологии и образования, протокол № 12 от «26» июня 2019 г.

Директор департамента психологии и образования: к. пед. наук, Калниболанчук И.С.

Составитель: к.психол. н., профессор Калита В.В.

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:

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

Директор департамента
Психологии и образования

(подпись)

(И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования

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

Директор департамента
Психологии и образования

(подпись)

(И.О. Фамилия)

АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» предназначена для магистрантов, обучающихся по направлению подготовки 37.04.01 Направление подготовки 37.04.01 Психология, магистерская программа «Психология менеджмента». Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов (3 зачетных единицы), из них аудиторные занятия – 36 часа, самостоятельная работа – 72 часа.

Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» связано со следующими дисциплинами: «Психология менеджмента», «Технологии психологического воздействия в системе управления», «Психотехнологии командообразования и тренинговой работы в организации».

Целью изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» является освоение магистрантами профессиональной компетенции на основе специальных знаний и практических навыков по современным формам и методам управления индивидуальным, групповым и массовым поведением людей для повышения результативности деятельности организации.

Задачи дисциплины:

- изучение концепций и принципов строения и функционирования организаций, современных организационных моделей;
- изучение основных закономерностей изменений в организациях, а также возможных технологий управления изменениями;
- изучение особенностей поведения работников как специфического ресурса организации;
- получение практических навыков диагностики состояния ситуации в организации;
- получение знаний для выработки стратегии поведения в организации;
- получение практических навыков формирования и оценки состояния организационного поведения;
- ознакомление с технологиями диагностики и управления поведением персонала в организации.

Для успешного изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- умение быстро осваивать новые предметные области, выявлять противоречия, проблемы и выработать альтернативные варианты их решения способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

- готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;
- способность к поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК- 2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	<p>Знает теоретические основы, техники и правила руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;</p> <p>Знает психологические теории, обуславливающие толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p>
	Умеет	<p>Осуществлять руководство коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;</p> <p>Толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p>
	Владеет	<p>Базовыми процедурами, техниками и методами руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;</p> <p>Владеет техниками толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p>
ОПК – 3 -способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Знает	<p>Знает теоретические основы методик и техник самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;</p> <p>Знает основы технологий и методов постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения</p>
	Умеет	<p>Осуществлять самостоятельный поиск, критический анализ, систематизацию и обобщение научной информации;</p> <p>Умеет формулировать цели исследования и выбирать оптимальные методы и технологии их достижения</p>

	Владеет	<p>Методиками и техниками самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;</p> <p>Владеет технологией и методами постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения</p>
<p>ПК-3 - готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>	Знает	<p>Теоретические основы и правила проведения процедур модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>
	Умеет	<p>Осуществлять (проводить) процедуры модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.</p>
	Владеет	<p>Методами и техниками модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.</p>
<p>ПК-4 - Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе</p>	Знает	<p>Теоретические основы анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе</p>
	Умеет	<p>Анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе</p>
	Владеет	<p>Методами анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе</p>

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Теория организации и организационное поведение» применяются следующие методы активного/интерактивного обучения: лекция – свободная дискуссия, семинар-пресс-конференция, деловая игра, кейс-метод.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

(18 ч., в т. ч. с МАО 6 ч.)

Раздел I. Современная концепция организации (2 часа)

Тема 1. Понятие и сущность организации (2 часа)

Место теории организации в системе наук. Понятие организации. Эволюция теории организации. Функции организации как социальной системы. Естественная, искусственная системы. Классификация типов организации (Ч. Барнард, А.И. Пригожин).

Раздел II. Организационные структуры (2 часа)

Тема 2. Классические виды организационных структур (1 час.)

Определение организационной структуры, формальная и неформальная структура. Структурные характеристики организации. Линейная и линейно-функциональная структуры. Дивизиональная структура. Сравнение функциональной и дивизиональной структур.

Тема 3. Современные типы организационных структур (1 час.)

Функциональные связи. Проектная структура. Матричная структура. Современные комплексные организации. Модели организации Г. Минцберга.

Раздел III. Контекстуальный подход в теории организации (2 часа)

Тема 4. Контекстуальный подход: стратегия и структура (1 час)

Ситуационные модели, контекстные переменные. Модель Чандлера. Модель Портера. Модель Майлза и Сноу. Типология стратегических целей В.И. Герчикова. Модель структурного соответствия.

Тема 5. Контекстуальный подход: технология, размер и стадия жизненного цикла. (0,5 час.)

Технология: модель Дж. Вудворд. Технология: кастомизированное производство. Технология: бережливое производство. Технология сервиса. Размер: исследование Астонской группы. Модель жизненных циклов Адизеса. Функции менеджмента на разных стадиях жизненного цикла.

Тема 6. Контекстуальный подход: культура и внешняя среда. (0,5 час.)

Культура организации и структура. Проблема границ организации. Понятия внешней среды и макроокружения организации. Понятие микроокружения организации. Открытая и закрытая системы. Размерности и типы внешней среды. Ситуационная модель Дункана.

Раздел IV. Энвайроментальные концепции организации (2 часа)

Тема 7. Неинституциональная теория. (1 час.)

Неинституциональная теория: базовый подход. Неинституциональная теория: источники давления. Реакции организации на институциональное давление. Институциональный изоморфизм: соревновательный и институциональный «миры организаций». Парадокс Стокдейла.

Тема 8. Организационная экология и теория ресурсной зависимости. (1 час.)

Организационная экология: базовые положения. Основные выводы организационных экологов. Теория ресурсной зависимости: классический подход. Теория ресурсной зависимости: современная версия. Итоги: реакция организации на изменения внешней среды.

Раздел V. Организационное развитие. (1 час)

Тема 9. Организационное развитие: типы и модели (0,5 час.)

Типы организационных изменений. Основные модели организационного развития. Структурно-ситуационная модель. Инновационная концепция развития организации: процесс изменений. Инновационная концепция развития организации: методы осуществления изменений. Инновационная модель В.С. Дудченко. Супер-цели.

Тема 10. Организационное развитие в трактовке различных организационных концепций (0,5 час)

Неинституциональная теория организационного развития. Развитие с позиций организационной экологии. Развитие организации в теории жизненных циклов. Поддержание жизнеспособности "долгоживущих" организаций. Школа социальных систем. Оценка эффективности организационной структуры.

Раздел VI. Теоретико-методологические аспекты организационного поведения (2 час.)

Тема 11. Теория поведения человека в организации (1 час.)

Теоретико-методологические аспекты дисциплины «Организационное поведение». Современный подход к организационному поведению. Развитие теорий управления процессами и людьми в организации. Возникновение организационного поведения как науки. Основные идеи организационного поведения. Взаимосвязь деловой среды организации и человека.

Тема 12. Личность и организация (0,5 час.)

Персональное развитие в организации. Индивидуальное поведение в организации. Развитие личности в организации и научение. Мотивация. Карьера и стресс в жизни человека. Содержание деятельности и модель качества менеджера. Факторы, определяющие поведение личности в социальной среде. Динамика человеческого поведения. Профессионально-функциональные роли работников. Введение человека в организацию.

Тема 13. Коммуникативное поведение в организации (0,5 час.)

Управленческое общение: взаимоотношения с персоналом. Трудности в общении с руководителем. Проведение делового совещания. Управленческое общение: индивидуальная беседа с подчиненным. Руководители-женщины. Формирование эффективного индивидуального поведения. Управление межличностными и межгрупповыми отношениями.

Раздел VII. Группы и особенности группового поведения в организации (3 часа.)

Тема 14. Мотивация и результативность организации (1 час.)

Подходы к мотивации труда персонала; основные понятия и концепции. Подходы к поощрению работников. Понятие мотивации. Виды мотивации. Процесс мотивации. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей по А. Маслоу; теория «достижения – власть» Д. МакКлелланда; двухфакторная модель Ф. Герцберга; модель ERG К. Альдерфера. Процессные теории мотивации. Теория подкрепления. Теория ожиданий. Модель Портера-Лоулера. Современные теории мотивации. Теория справедливости. Теория целеполагания.

Тема 15. Формирование группового поведения в организации (1 час.)

Особенности группы и ее взаимосвязь с поведенческой средой. Понятие группы, классификация групп. Основные характеристики группы. Факторы, влияющие на создание групп. Взаимодействие индивида и группы. Формирование коллективного субъекта деятельности как процесс. Групповая динамика. Развитие группы. Стадии развития группы. Функции и роли в группах. Нормы и контроль в группах. Влияние и подчинение в группе. Социальное воздействие. Перемещение риска и поляризация. Сплоченность группы. Солидарное поведение. Сотрудничество и конкуренция в группах. Эффекты сотрудничества и конкуренции.

Тема 16. Управление поведением организации (1 час.)

Организация как система. Внутренняя среда организации. Управление индивидуальным поведением и поведением групп. Формирование эффективного индивидуального поведения. Управление процессом мотивации. Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии. Развитие карьеры и эффективность деятельности организации. Понятие и развитие человеческих ресурсов. Виды деловой карьеры. Планирование карьеры. Управление стрессом. Индивидуальные методы управления стрессом. Роль организации в управлении стрессом.

Раздел VIII. Организационное поведение в системе международного бизнеса (4 часа.)

Тема 17. Лидерство в организации (2 часа.)

Власть и лидерство. Власть и каналы власти в организации. Природа и подходы к изучению лидерства. Эффективность решений и стиль лидерства. Исследования лидерского поведения, направленного на достижение целей и организацию внутригруппового взаимодействия. «Решетка лидерства» Блейка и Моутон. Процессный подход к изучению лидерства. Теория трансформирующего лидерства. Теория вертикальной парной связи. Ситуационные теории лидерства. Модель случайного лидерства Фидлера. Модель П. Херши и К. Бланшарда. Нормативная модель Врума-Йеттона-Яго. Заменители лидерства. Типы людей в бизнесе. Возникновение и развитие типологии. Решетка Майерс-Бриггс. Основные принципы типологии.

Тема 18. Управление нововведением в организации (1 час.)

Базовая модель организационных преобразований. Противодействия преобразованиям. Методы изменения индивидуумов и групп. Управление организационной культурой. Социализация и индивидуализация. Влияние культуры на организационную эффективность. Создание организационной культуры в новой организации. Организационная культура и слияние компаний. Организационное развитие. Модель проведения изменений в организации. Программы организационных изменений. Методы организационных изменений. Оценка программ изменений организации. Управление сопротивлением изменениям в организации.

Тема 19. Поведенческий маркетинг (1 час.)

Персональное развитие в организации. Экспертная оценка при формировании кадрового резерва. Поведенческий маркетинг. Этика бизнеса. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Особенности

организационного поведения с учетом национального аспекта. Национальные различия и глобализация. Составляющие национальной культуры. Синергия культур. Характеристика англоскандинавского, азиатского, германского и латинского типов управления. Групповая динамика в международном аспекте. Создание многонациональных команд. Моноактивные и полиактивные менеджеры. Менеджеры в реактивных культурах. Барьеры, препятствующие культурной адаптации, и их преодоление.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия (18 час. в т. ч. с МАО 12 ч.)

Занятие 1. Эволюция взглядов на сущность организации (1 час)

1. Эталонный подход в теории организации
2. Ситуационный подход в теории организации
3. Современные направления и подходы в исследовании теории организации

Занятие 2. Разработка структуры организации (2 часа)

1. Миссия и цели организации
2. Задачи организации
3. Связь задач организации с ее организационной структурой
4. Связи в организационной структуре

Занятие 3. Жизненный цикл организации (1 час)

1. Модель жизненного цикла организации И.Адизеса: основные понятия и принципы формирования модели
2. Стадии жизненного цикла по И.Адизесу
3. Проблемы и «болезни» характерные для стадий жизненного цикла

Занятие 4. Взаимодействие организации с внешней средой (1 час)

1. Основные элементы и характеристики внешней среды организации.
2. Стратегии взаимодействия организации с ее внешней средой.
3. Возможные результаты взаимодействия организации с внешней средой.

Занятие 5. Организационное развитие (2 часа)

1. Модели организационного развития.
2. Этапы организационного развития.
3. Сопротивление изменениям.
4. Преодоление сопротивления изменениям.

Занятие 6. Как улучшить организацию работы выбранной компании (2 часа)

1. Организационная структура компании и ее тип
2. Структурные характеристики организации
3. Контекстные характеристики организации
4. Соответствие контекстных и структурных характеристик организации

Занятие 7. Теоретико-методологические аспекты организационного поведения (1 час)

1. Предпосылки возникновения организационного поведения.
2. Школа научного менеджмента.
3. Классическая школа управления.
4. Производственная психология и школа человеческих отношений.
5. Школа поведенческих наук. Бихевиоризм.
6. Развитие теории и практики управления в России.
7. Развитие теорий поведения на современном этапе.

Занятие 8. Личностные основы поведения человека в организационном окружении (1 час)

1. Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности.
2. Личность в структуре организации. Пять важных параметров личности.
3. Типы личности по приспособлению к жизни организации.
4. Типы личности по характеру их отношений к нормам организации.
5. Типы личности к источнику контроля.
6. Типы индивидуального темперамента человека.
7. Разочарование зрелости.
8. Типология людей в бизнесе. Основные принципы типологии Майерс-Бриггс.
9. Основные принципы типоведения.

Занятие 9. Мотивация персонала (2 часа)

1. Мотивация: основные понятия и концепции. Виды мотивации. Процесс мотивации.
2. Факторы, влияющие на изменение роли персонала в современных условиях.
3. Подходы к поощрению и наказанию работников.
4. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации.
5. Процессные теории мотивации.
6. Современные теории мотивации.
7. Зарубежный опыт мотивации труда персонала.

8. Особенности японского опыта мотивации труда персонала.

Занятие 10. Поведение групп в организации (2 часа)

1. Понятие группы. Типы групп и их структура.

2. Основные характеристики группы.

3. Факторы, влияющие на создание групп. Персональные и ситуационные факторы.

4. Развитие группы: стадии, функции, проблемы, нормы и контроль в группе.

5. Влияние и подчинение в группе. Влияние меньшинства.

6. Сплоченность группы. Факторы и последствия сплоченности.

7. Солидарное поведение. Стимулирование солидарного поведения.

8. Сотрудничество и конкуренция в группах. Эффекты сотрудничества и конкуренции.

9. Особенности работы в команде.

10. Формирование коллективного субъекта деятельности как процесс.

Занятие 11. Власть и лидерство в организации (2 часа)

1. Власть и каналы власти в организации.

2. Природа и классификация лидерства.

3. Роли менеджера и лидера в организации.

4. Личностный подход к изучению лидерства.

5. Поведенческий подход к изучению лидерства.

6. Поведение лидера при принятии решений. Эффективность решений и стиль лидерства.

7. «Решетка лидерства» Блейка и Моутон.

Занятие 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса (1 час.)

1. Глобализация и организационное поведение. Изменение характера конкуренции.

2. Влияние различных стран на международное организационное поведение.

3. Управление интернациональной рабочей силой. Классификация Г.Хофстейда.

4. Производительность и культурные возможности стран.

5. Американский менеджмент.

6. Японский менеджмент.

7. Превращение межкультурных различий в конкурентное преимущество.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристику заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Современная концепция организации	ОПК-2	знает	УО-1, УО-3	вопросы 1-7
			умеет	ПР-1 (1-15)	
			владеет	ПР-11	
2	Организационные структуры	ОПК-3	знает	УО-1, УО-3	вопросы 8-12
			умеет	ПР-1 (16-30)	
			владеет	ПР-11	
3	Контекстуальный подход в теории организации	ПК-3	знает	УО-1, УО-4	вопросы 13-16
			умеет	ПР-1 (31-45)	
			владеет	ПР-4	
4	Энвироментальные концепции организации	ПК-4	знает	УО-1, УО-4	вопросы 17-19
			умеет	ПР-1 (46-65)	
			владеет	ПР-3	
5	Организационное развитие	ПК-3	знает	УО-1, УО-3	вопросы 20-23
			умеет	ПР-1 (66-80)	
			владеет	ПР-4	
6	Теоретико-методологические аспекты организационного поведения	ПК-4	знает	ПР-1	вопросы 24-30
			умеет	УО-4	
			владеет	ПР-6, ПР-11	
7	Группы и особенности группового поведения в организации	ОПК-3	знает	ПР-1	вопросы 31-35
			умеет	УО-4	
			владеет	ПР-6, ПР-11	
8	Организационное поведение в системе	ОПК-2, ПК-4	знает	ПР-1	вопросы 36-40
			умеет	УО-4	

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
	международного бизнеса	владеет	ПР-6, ПР-11	

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Адизес И. К. Развитие лидеров [Электронный ресурс]: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей/ Ицхак Калдерон Адизес— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 259 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48453.html>
2. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валеева Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>
3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 460 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063.html>
4. Жизненный путь и цикл развития организации: Практическое пособие/М.М.Панов - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 98 с.: 60x90 1/16. - (Просто, кратко, быстро) (Обложка) ISBN 978-5-16-010903-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/505044>
5. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения: Учебное пособие / Чуланова О.Л. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 73 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-010724-0

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

1. Адизес И. К. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные [Электронный ресурс]/ Ицхак Калдерон Адизес— Электрон. текстовые

данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 198 с.— Режим доступа:
<http://www.iprbookshop.ru/41425.html>

2. Адизес И. К. Идеальный руководитель [Электронный ресурс]: почему им нельзя стать и что из этого следует/ Ицхак Калдерон Адизес— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 264 с.— Режим доступа:
<http://www.iprbookshop.ru/42101.html>

3. Бардасова Э.В. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие для слушателей магистратуры/ Бардасова Э.В., Сергеева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2013.— 104 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63478.html>

4. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В. П. Басенко. - М.: Дашков и К, 2012. - 384 с. - ISBN 978-5-394-01312-6.

5. Бабосов Е.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов по специальности «Менеджмент»/ Бабосов Е.М., Вайнилович Э.Г., Бабосова Е.С.— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, 2012.— 288 с.— Режим доступа:
<http://www.iprbookshop.ru/28268.html>

6. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа:
<http://www.iprbookshop.ru/15454.html>

7. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62947.html>

8. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8106.html>
9. Мальцева Т. И. Система управления персоналом образовательного учреждения [Текст] / Т. И. Мальцева // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.). — Пермь: Меркурий, 2012. — С. 43-44. Режим доступа: <http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/58/2292/>
10. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Адизес И.К. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 259 с.: ISBN 978-5-9614-5325-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/917586>
11. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Е.В. Алябина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014.— 705 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47701.html>
12. Шарипов Ф.В. Педагогический менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шарипов Ф.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Университетская книга, 2014.— 480 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30669>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Основные ресурсы:

1. «ИТ-образование в Рунете». Образовательные ресурсы Рунета: <http://ifets.ieee.org/russian/depository/resource.htm>
2. «Российский общеобразовательный портал»: <http://www.school.edu.ru/>
«Издание литературы в электронном виде»:
<http://www.magister.msk.ru/library/library.htm>
3. Annual Review: <http://www.annualreviews.org/ebvc>

4. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных:
<http://www.scopus.com/>
5. Единая коллекция образовательных ресурсов: <http://school-collection.edu.ru/catalog/>
6. Информационные ресурсы Российской Библиотечной Ассоциации (РБА):
<http://www.rba.ru/>
7. Каталог электронных ресурсов научной библиотеки ДВФУ:
<http://www.dvfu.ru/web/library/elib>
8. Коллекция журналов издательства Elsevier на портале ScienceDirect:
<http://www.sciencedirect.com/>.
9. Научная электронная библиотека (НЭБ): <http://www.elibrary.ru/> Портал «Гуманитарное образование»: <http://www.humanities.edu.ru/index.html>
10. Российская государственная библиотека (электронный каталог):
<http://www.rsl.ru/>
11. Университетская информационная система Россия (УИС Россия):
<http://uisrussia.msu.ru>
12. Электронная библиотечная система «Айбукс»: <http://ibooks.ru/>
13. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека»:
www.biblioclub.ru.
17. Электронная библиотечная система издательства «Лань»:
<http://e.lanbook.com/>

Дополнительные ресурсы:

- <http://elementy.ru> «Элементы». Научно-популярный сайт о последних достижениях науки и техники.
- <http://e.lanbook.com> Электронно-библиотечная система Издательства «Лань»
- <http://diss.rsl.ru> Электронная библиотека диссертаций.

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

При осуществлении образовательного процесса магистрантами и профессорско-преподавательским составом используется следующее программное обеспечение: Microsoft Office (Access, Excel, PowerPoint, Word и т. д), Open Office, Skype, Вебинар (Мирополис), программное обеспечение электронного ресурса сайта ДВФУ, включая ЭБС ДВФУ.

1. ЭБС ДВФУ - <https://www.dvfu.ru/library/electronic-resources/> ,
2. Электронная библиотека диссертаций РГБ - <http://diss.rsl.ru/> ,
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY - <http://elibrary.ru/defaultx.asp> ,
4. Электронно-библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/> ,
5. Электронная библиотека "Консультант магистранта" - <http://www.studentlibrary.ru/> ,
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru/>
7. Информационная система "ЕДИНОЕ ОКНО доступа к образовательным ресурсам" - <http://window.edu.ru/>,
8. Доступ к Антиплагиату в интегрированной платформе электронного обучения Blackboard ДВФУ - <https://bb.dvfu.ru/>,
9. Доступ к электронному заказу книг в библиотеке ДВФУ - <http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU> ,
10. Доступ к расписанию https://www.dvfu.ru/schools/school_of_arts_culture_and_sports/student/the-schedule-of-educational-process/;
11. Доступ к рассылке писем <http://mail.dvfu.ru/>

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Рекомендации по организации и проведению практических занятий

Занятие 1. Эволюция взглядов на сущность организации (1 час)

Цель занятий: ориентация магистрантов в проблемном и предметном поле теории организаций, изучение основных концепций и подходов к пониманию феномена организации в исторической перспективе.

При подготовке к практическому занятию магистранты выбирают статьи из предложенного списка. Магистранты могут выбрать статью по предложенной теме самостоятельно, воспользовавшись электронными ресурсами НБ ДВФУ, но

в этом случае они должны заранее выслать статью преподавателю для подтверждения возможности выступления с докладом именно по этой статье.

Подготовка доклада может осуществляться мини-группой (не более 2 человек). Доклад должен сопровождаться презентацией.

Для записи на выступление с докладом необходимо заранее сообщить (по электронной почте) преподавателю, ведущему семинарские занятия, о своем намерении выступить с докладом, назвав свою фамилию, группу, название выбранной статьи.

Источники для подготовки докладов:

1. Astley, W.G., Van de Ven, A.H. Central perspectives and debates in organization theory // *Administrative Science Quarterly*, 1983, 28(2), P. 245-270. (Jstor)

2. Clegg, S.R., Hardy, C. Organizations, organization and organizing / In: Clegg S.R., Hardy C., Nord W.R. (eds.) *Handbook of Organization Studies*. – SAGE Publications, 1997, P. 1-28. (EBSCO HOST)

3. Haveman, H.A. The future of organizational sociology: Forging ties among paradigms // *Contemporary Sociology*, 2000, 29 (3), P. 476-486. (Jstor)

4. Hinings, C.R., Greenwood R. Disconnects and consequences in organization theory? // *Administrative Science Quarterly*, 2002, 47(3), P. 411-421. (ProQuest)

5. Hofstede, G. An American in Paris: The influence of nationality on organization theories // *Organization Studies*, 1996, 17 (3), P. 525-537. (ProQuest)

6. Koza, M.P., Thoenig, J.-C. Organizational theory at the crossroads: Some reflections on European and United States approaches to organizational research // *Organization Science*, 1995, 6(1), P. 1-8. (Jstor, ProQuest)

7. Pfeffer, J. Barriers to the advance of organizational science: Paradigm development as a dependent variable // *Academy of Management Review*, 1993, 18 (4), P. 599-620. (Jstor)

8. Scott, W.R. Reflections on a half-century of organizational sociology // *Annual Review of Sociology*, 2004, 30, P. 1-21. (EBSCO HOST)

9. Управление изменениями. Хрестоматия / Пер. с англ. под ред. Широковой Г.В. Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010.

10. Теория организации: Хрестоматия / Пер. с англ. под ред. Клеминой Т.Н. Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010.

Занятие 2. Разработка структуры организации (2 часа)

Цель задания состоит в разработке организационной структуры малой или средней организации. В качестве такой организации могут выступить туристическое агентство, пункт проката спортивного инвентаря, пекарня, кафе-кондитерская, ремонтная мастерская и т.д.

Для выполнения задания магистранты делятся на группы по 5-6 человек, каждая мини-группа выбирает себе одну организацию.

Задание для группы:

1. Сформулируйте в нескольких предложениях миссию (или основную цель), вашей организации.

2. Какие специфические задачи должны быть решены для выполнения миссии вашей организацией?

3. Исходя из ответа на вопрос 2, разработайте структурную схему вашей компании. Каждая позиция на схеме должна быть связана с решением определенной задачи или получением определенного продукта (услуги).

4. Нарисуйте схему организационной структуры, обозначив названия всех подразделений и взаимосвязи. Обоснуйте выбор типа организационной структуры, его преимущества и недостатки.

По завершении работы каждая группа делает презентацию результатов своего проекта.

Занятие 3. Жизненный цикл организации (1 час)

Цель занятия состоит в определении стадии жизненного цикла на котором находится компания, проблем и возможных путей их решения.

Магистрантам предлагается кейс с описанием ситуации, возникшей в организации.

Магистранты, используя модель жизненных циклов И.Адизеса должны определить стадию жизненного цикла, на которой находится компания. Используя характеристики данной стадии по модели Адизеса, объяснить те трудности, которые испытывает изучаемая компания. Оценить решение руководителя с точки зрения модели. Предложить свое решение.

Занятие 4. Взаимодействие организации с внешней средой (1 час)

Работа в малых группах. Магистрантам предлагается для анализа кейс, основанный на реальной ситуации. Магистранты проводят диагностику ситуации с точки зрения взаимодействия организации с внешней средой. Дают характеристику внешней среды, стратегий адаптации организации к внешней среде, результаты применения этой стратегии. В ходе анализа они должны

использовать различные аналитические модели, выявить проблемы. На завершающем этапе необходимо предложить варианты решения этих проблем.

Каждая из мини-групп (5-6 человек) представляет результаты своей работы устно в виде презентации (5 минут).

Занятие 5. Организационное развитие (2 часа)

1. Модели организационного развития.
2. Этапы организационного развития.
3. Сопротивление изменениям.
4. Преодоление сопротивления изменениям.

Занятие 6. Как улучшить организацию работы выбранной компании (2 часа)

Занятие проходит в режиме представления и обсуждения групповых презентаций итоговых работ (домашних заданий) по теории организаций.

Цель занятия:

- проверить уровень готовности итоговых работ, полноты собранного материала, содержательности анализа, выводов и рекомендаций;
- дать необходимые рекомендации по доработке домашнего задания.

Группа включает 4-5 участников, каждый из которых должен выступить со своей частью презентации.

Презентация группы должна включать следующие разделы:

1. Презентация компании (сфера деятельности, краткая история, основные бизнес-процессы).
2. Анализ организационной структуры.

В качестве аналитической модели может быть выбрана любая из описанных в предложенной литературе. Должна быть представлена и проанализирована блок-схема организационной структуры. Схема должна быть ясной, четкой и информативной, в ней должны присутствовать все необходимые обозначения, сопровождающиеся легендой. Также нужно обозначить направления вертикального подчинения, горизонтальные связи между подразделениями.

3. Особенности организационных процессов компании:

- распределение и реализация властных полномочий;
- механизмы и модели принятия решений;
- коммуникации в компании.

4. Характеристика внешней среды компании и особенности взаимодействия с внешней средой:

- цели и стратегия организации;

- стадии жизненного цикла;
- организационные изменения и развитие.

5. Анализ проблемных зон и определение возможных путей решения.

Для анализа того или иного аспекта деятельности компании необходимо опираться на существующие в теории и консультационной практике диагностические модели, позволяющие охарактеризовать каждую область. Модели для диагностики выбираются магистрантами по своему усмотрению, но параметры анализа должны быть обозначены. Обязательным моментом является анализ проблемных зон, недостатков, возможности их решения.

В ходе семинарских занятий каждая группа должна выступить с презентациями результатов своей работы. Выступление каждой группы не должно превышать 20-25 мин. Затем в течение 5-10 минут могут быть заданы вопросы. Общее время презентации и ответов на вопросы 1 группы – не более 30-35 минут.

Группе необходимо заранее записаться у преподавателя, указав дату выступления.

Занятие 7. Теоретико-методологические аспекты организационного поведения (1 час)

1. Предпосылки возникновения организационного поведения.
2. Школа научного менеджмента.
3. Классическая школа управления.
4. Производственная психология и школа человеческих отношений.
5. Школа поведенческих наук. Бихевиоризм.
6. Развитие теории и практики управления в России.
7. Развитие теорий поведения на современном этапе.

Цель занятий: ориентация магистрантов в проблемном и предметном поле организационного поведения, изучение основных концепций и подходов к пониманию особенностей организационного поведения в различных ситуациях.

При подготовке к практическому занятию магистранты выбирают статьи из предложенного списка. Магистранты могут выбрать статью по предложенной теме самостоятельно, воспользовавшись электронными ресурсами НБ ДВФУ, но в этом случае они должны заранее выслать статью преподавателю для подтверждения возможности выступления с докладом именно по этой статье.

Подготовка доклада может осуществляться мини-группой (не более 2 человек). Доклад должен сопровождаться презентацией.

Презентация готовится в программе MS PowerPoint. Каждый слайд оживляется релевантной картинкой и нумеруется в правом нижнем углу.

Для записи на выступление с докладом необходимо заранее сообщить (по электронной почте) преподавателю, ведущему семинарские занятия, о своем намерении выступить с докладом, назвав свою фамилию, группу, название выбранной статьи.

Выступление не должно превышать 10-15 мин. Затем в течение 5-7 минут могут быть заданы вопросы. Общее время презентации и ответов на вопросы – не более 15-20 минут.

Занятие 8. Личностные основы поведения человека в организационном окружении (1 час)

1. Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности.
2. Личность в структуре организации. Пять важных параметров личности.
3. Типы личности по приспособлению к жизни организации.
4. Типы личности по характеру их отношений к нормам организации.
5. Типы личности к источнику контроля.
6. Типы индивидуального темперамента человека.
7. Разочарование зрелости.
8. Типология людей в бизнесе. Основные принципы типологии Майерс-Бриггс.
9. Основные принципы типоведения.

Цель занятий: ориентация магистрантов в проблемном поле личностных основ поведения человека в организационном окружении.

При подготовке к практическому занятию магистранты выбирают статьи из предложенного списка. Магистранты могут выбрать статью по предложенной теме самостоятельно, воспользовавшись электронными ресурсами НБ ДВФУ, но в этом случае они должны заранее выслать статью преподавателю для подтверждения возможности выступления с докладом именно по этой статье.

Подготовка доклада может осуществляться мини-группой (не более 2 человек). Доклад должен сопровождаться презентацией.

Презентация готовится в программе MS PowerPoint. Каждый слайд оживляется релевантной картинкой и нумеруется в правом нижнем углу.

Для записи на выступление с докладом необходимо заранее сообщить (по электронной почте) преподавателю, ведущему семинарские занятия, о своем намерении выступить с докладом, назвав свою фамилию, группу, название выбранной статьи.

Выступление не должно превышать 10-15 мин. Затем в течение 5-7 минут могут быть заданы вопросы. Общее время презентации и ответов на вопросы – не более 15-20 минут.

Занятие 9. Мотивация персонала (2 часа)

1. Мотивация: основные понятия и концепции. Виды мотивации. Процесс мотивации.
2. Факторы, влияющие на изменение роли персонала в современных условиях.
3. Подходы к поощрению и наказанию работников.
4. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации.
5. Процессные теории мотивации.
6. Современные теории мотивации.
7. Зарубежный опыт мотивации труда персонала.
8. Особенности японского опыта мотивации труда персонала.

Цель занятий: ориентация магистрантов в проблемном поле мотивации персонала.

При подготовке к практическому занятию магистранты выбирают статьи из предложенного списка. Магистранты могут выбрать статью по предложенной теме самостоятельно, воспользовавшись электронными ресурсами НБ ДВФУ, но в этом случае они должны заранее выслать статью преподавателю для подтверждения возможности выступления с докладом именно по этой статье.

Подготовка доклада может осуществляться мини-группой (не более 2 человек). Доклад должен сопровождаться презентацией.

Презентация готовится в программе MS PowerPoint. Каждый слайд оживляется релевантной картинкой и нумеруется в правом нижнем углу.

Для записи на выступление с докладом необходимо заранее сообщить (по электронной почте) преподавателю, ведущему семинарские занятия, о своем намерении выступить с докладом, назвав свою фамилию, группу, название выбранной статьи.

Выступление не должно превышать 10-15 мин. Затем в течение 5-7 минут могут быть заданы вопросы. Общее время презентации и ответов на вопросы – не более 15-20 минут.

Занятие 10. Поведение групп в организации (2 часа)

1. Понятие группы. Типы групп и их структура.
2. Основные характеристики группы.
3. Факторы, влияющие на создание групп. Персональные и ситуационные факторы.
4. Развитие группы: стадии, функции, проблемы, нормы и контроль в группе.
5. Влияние и подчинение в группе. Влияние меньшинства.
6. Сплоченность группы. Факторы и последствия сплоченности.
7. Солидарное поведение. Стимулирование солидарного поведения.
8. Сотрудничество и конкуренция в группах. Эффекты сотрудничества и конкуренции.
9. Особенности работы в команде.
10. Формирование коллективного субъекта деятельности как процесс.

Цель занятий: ориентация магистрантов в проблемном поле поведения групп в организации.

При подготовке к практическому занятию магистранты выбирают статьи из предложенного списка. Магистранты могут выбрать статью по предложенной теме самостоятельно, воспользовавшись электронными ресурсами НБ ДВФУ, но в этом случае они должны заранее выслать статью преподавателю для подтверждения возможности выступления с докладом именно по этой статье.

Подготовка доклада может осуществляться мини-группой (не более 2 человек). Доклад должен сопровождаться презентацией.

Презентация готовится в программе MS PowerPoint. Каждый слайд оживляется релевантной картинкой и нумеруется в правом нижнем углу.

Для записи на выступление с докладом необходимо заранее сообщить (по электронной почте) преподавателю, ведущему семинарские занятия, о своем намерении выступить с докладом, назвав свою фамилию, группу, название выбранной статьи.

Выступление не должно превышать 10-15 мин. Затем в течение 5-7 минут могут быть заданы вопросы. Общее время презентации и ответов на вопросы – не более 15-20 минут.

Занятие 11. Власть и лидерство в организации (2 часа)

1. Власть и каналы власти в организации.

2. Природа и классификация лидерства.
3. Роли менеджера и лидера в организации.
4. Личностный подход к изучению лидерства.
5. Поведенческий подход к изучению лидерства.
6. Поведение лидера при принятии решений. Эффективность решений и стиль лидерства.
7. «Решетка лидерства» Блейка и Моутон.

Цель занятий: ориентация магистрантов в проблемном поле власти и лидерства в организации.

При подготовке к практическому занятию магистранты выбирают статьи из предложенного списка. Магистранты могут выбрать статью по предложенной теме самостоятельно, воспользовавшись электронными ресурсами НБ ДВФУ, но в этом случае они должны заранее выслать статью преподавателю для подтверждения возможности выступления с докладом именно по этой статье.

Подготовка доклада может осуществляться мини-группой (не более 2 человек). Доклад должен сопровождаться презентацией.

Презентация готовится в программе MS PowerPoint. Каждый слайд оживляется релевантной картинкой и нумеруется в правом нижнем углу.

Для записи на выступление с докладом необходимо заранее сообщить (по электронной почте) преподавателю, ведущему семинарские занятия, о своем намерении выступить с докладом, назвав свою фамилию, группу, название выбранной статьи.

Выступление не должно превышать 7-10 мин. Затем в течение 3-5 минут могут быть заданы вопросы. Общее время презентации и ответов на вопросы – не более 10-15 минут. Время на выступления – 0,5 часа.

Деловая игра «Необитаемый остров» (1 час)

Эту игру рекомендуется проводить как продолжение игры «Катастрофа на воздушном шаре».

Игра позволяет диагностировать взаимоотношения, симпатии и антипатии, выявить лидеров между членами команды; дать возможность проявить личностные качества игроков (мужество, мудрость, жестокость, безответственность, творческие способности, упрямство, бодрость духа, заурядность и пр.); показать, как строятся законы человеческого общества, что в них случайно, что рождено требованиями жизни.

Обычно играют параллельно четыре команды по 6-8 человек («Мудрецы», «Гуманисты», «Трудяги-работяги», «Дикие варвары»),

Порядок проведения игры

Игра продолжается в течение одной пары, пока одна или две команды не доведет ее до конца. Каждые 15 минут проводятся обсуждения (для чего каждая команда получает вопросы).

Например:

- кто способствует проявлению групповой сплоченности, дружеской атмосферы, а кто конфликтует?
- конструктивны ли принятые решения, кто их выдвигает; кто виновен в неконструктивных дискуссиях?
- динамичен ли придуманный сюжет, активны ли участники в реализации задуманной идеи?
- способен ли лидер поддерживать эффективную работу его команды?

Тема первого обсуждения в группах – это определение первоочередной жизненной задачи на острове, распределение ролей, полномочий и ответственности. Магистранты описывают свой остров и излагают свои жизненные установки.

Введение в игровую ситуацию

Ведущий: «Вы спаслись и оказались на необитаемом острове, но не с пустыми руками – у вас есть спасенные вещи (у каждой группы свой список). На острове богатый животный и растительный мир, но есть опасности: ядовитые растения, холодная зима, возможны визиты канибалов с соседних островов. Сплоченной группой продержаться можно, а в одиночку – почти нереально. В ближайшие 20 лет вы не сможете вернуться в родные края к нормальной жизни. Ваша задача – создать для себя условия, в которых вы могли бы выжить. За такой срок люди иногда теряют человеческий облик, за раздражительностью вспыхивают ярость и драки. Здесь не место для легкомыслия – вам надо чем-то питаться и выживать. Настройте себя соответственно, наблюдайте за собой: как вы проявите себя в этой жизни?

Вы должны освоить остров, организовать хозяйство. На бумаге нарисуйте карту острова и нанесите обозначения.

Кто ваш лидер? Какие у него рычаги власти? Вам надо наладить социальную жизнь: наметить первоочередные дела, распределить обязанности. Каковы будут санкции за невыполнение или плохое выполнение обязанностей? Если случится ситуация «стрекозы и муравья», то, что муравьи скажут стрекозам? А если муравей один, а остальные – стрекозы?

Вы примите свои законы, религию с уже известными традициями? А если среди вас, неверующих, кто-либо верующий станет тратить время на постройку часовни и на молитвы, вместо того чтобы трудиться на огороде или воевать вместе со всеми, - как вы поступите?

Как вы будите решать задачу распределения? Всем поровну? По трудовому вкладу? Дадите больше больным и слабым? Дадите больше сильным, т.к. от них больше пользы? А если один из вас, сердобольный, будет подкармливать лентяя, которого все решили не кормить?

Станет ли ваша община принимать решения большинством голосов? Могут ли мужчины, если их большинство, решать за женщин?

Каковы пределы власти вашей общины, будет ли она вмешиваться в частную жизнь? Имеет ли право человек никому не подчиняться и жить по-своему? А если он злой и вредит другим?

Возможен ли у вас раскол на колонии? Что делать, если одна группа начинает диктовать свои условия другой, более слабой? Если кто-то захочет жить отдельно, имеет ли он право на собственный участок острова? На часть имущества? На какую именно?

Какое будет наказание за совершенное преступление? Будет ли смертная казнь? Кто будет палачом?

Уважаете ли вы частную собственность? Имеет ли община право на экспроприацию в случае острой необходимости?

Как вы будете решать отношения между мужчинами и женщинами?

Как вы будете решать вопросы секса и семейных отношений? Как вы будете решать вопросы планирования семьи, воспитания детей?

Имеет ли право кто-то вести образ жизни, делающий его слабым, болезненным, обузой для остальных?

Нет ли у вас сейчас обиженных, недовольных, одиноких? Сможете ли вы им чем-нибудь помочь?

Будут ли у вас выходные, праздники? Какие, когда? Как их будете устраивать? Каких ритуалов вы захотите придерживаться?

Вам предоставляется полная свобода действий в рамках задания. Выберите летописца, для фиксации всех ваших решений, ведение «летописи жизни».

Постарайтесь, чтобы ваше пребывание на острове было активным и богатым событиями. Может быть, вам удастся не только выжить, но и создать идеальное общество».

По окончании игры каждая группа представляет свой проект организации жизни на острове. Демонстрируется план острова с обозначением ключевых жизнеобеспечивающих объектов. Обсуждаются вопросы, кто и что сделал для благополучной жизни на острове, какая община наиболее жизнеспособна.

Занятие 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса (1 час)

1. Глобализация и организационное поведение. Изменение характера конкуренции.
2. Влияние различных стран на международное организационное поведение.
3. Управление интернациональной рабочей силой. Классификация Г.Хофстейда.
4. Производительность и культурные возможности стран.

5. Американский менеджмент.
6. Японский менеджмент.
7. Превращение межкультурных различий в конкурентное преимущество.

Цель занятий: ориентация магистрантов в проблемном поле организационного поведения в системе международного бизнеса.

При подготовке к практическому занятию магистранты выбирают статьи из предложенного списка. Магистранты могут выбрать статью по предложенной теме самостоятельно, воспользовавшись электронными ресурсами НБ ДВФУ, но в этом случае они должны заранее выслать статью преподавателю для подтверждения возможности выступления с докладом именно по этой статье.

Подготовка доклада может осуществляться мини-группой (не более 2 человек). Доклад должен сопровождаться презентацией.

Презентация готовится в программе MS PowerPoint. Каждый слайд оживляется релевантной картинкой и нумеруется в правом нижнем углу.

Для записи на выступление с докладом необходимо заранее сообщить (по электронной почте) преподавателю, ведущему семинарские занятия, о своем намерении выступить с докладом, назвав свою фамилию, группу, название выбранной статьи.

Выступление не должно превышать 10-15 мин. Затем в течение 5-7 минут могут быть заданы вопросы. Общее время презентации и ответов на вопросы – не более 15-20 минут.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предполагает использование следующего материально-технического обеспечения: мультимедийная аудитория вместимостью до 30 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22

дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI.

Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов выбор мест освоения дисциплины согласуется с требованием их доступности для данных обучающихся и занятия проводятся с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»
Направление подготовки 37.04.01 Психология,
магистерская программа «Психология менеджмента»
Форма подготовки очная/ заочная

**Владивосток
2018**

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	1-4 учебные недели	Кейс-задача	27 часов	Аналитический отчет
2	5-8 учебные недели	Реферат	27 часов	Аналитический отчет
3	9-12 учебные недели	Подготовка доклада с презентацией	30 часов	Доклад с презентацией

Рекомендации по самостоятельной работе магистрантов

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

Самостоятельная работа магистрантов, предусмотренная учебным планом, соответствует более глубокому усвоению изучаемого курса, формирует навыки исследовательской работы и ориентирует на умение применять теоретические знания на практике.

Самостоятельная работа магистрантов состоит из подготовки к практическим занятиям, изучения литературы, написания реферата и подготовки презентации, подготовки к дискуссии и диспуту, подготовки к тестированию, решения кейс задач и разработки документов.

Проверка самостоятельной подготовки осуществляется дистанционно, через Интернет, на практических занятиях и в ходе зачёта.

1. Кейс-задача по теории организации

Тема: Как улучшить организацию работы выбранной компании. Работа выполняется коллективно в группах по 4-6 человек. В отчете о проделанной работе необходимо:

1) Дать характеристику выбранной компании.
2) Описать и проанализировать организационную структуру по основным параметрам:

- Формализация,
- Специализация,
- Иерархия власти,
- Централизация,
- Профессионализм сотрудников,
- Соотношение групп персонала.

В работе в обязательном порядке хотя бы схематично должна быть приведена схема организационной структуры компании, определен тип приведенной орг.структуры.

3) Выявить основные контекстные характеристики организации:

- Цели и стратегию,
- Размер / стадию жизненного цикла,
- Используемые технологии,
- Организационную культуру,
- Внешнюю среду.

4) Проанализировать степень соответствия контекстных и структурных характеристик организации. На основе этого анализа выделить проблемные моменты и предложить возможные пути их решения.

5) Доказать, что предлагаемое решение более эффективно для компании, чем действующее.

Требования:

– Требования к содержанию: при анализе ситуации и разработке рекомендаций должны быть использованы специальные инструменты и модели, изученные в курсе. Иными словами, текст не должен быть написан на обывательском уровне осмысления ситуации. Рекомендации должны быть приведены не в назывном порядке (сделать то-то и то-то), а вместе с механизмом реализации (как это можно сделать). Все рекомендации должны носить обоснованный характер, т.е. логически вытекать из поставленных в работе задач и проделанного анализа ситуации.

– Объем работы – не более 40 тысяч знаков (с учетом пробелов и сносок, без учета приложений).

– При оценке учитывается как содержание, так и оформление работы. Особое внимание обращается на знание русского языка и культуру изложения.

– Все библиографические ссылки должны быть приведены по стандартам академических текстов (автор, год издания, страница), в конце работы должен быть приведен библиографический список. Цитаты приводятся только в кавычках с указанием первоисточника. Прямое цитирование без кавычек считается плагиатом. Источники первичной информации о компании (статьи, источники интернет) также должны быть указаны надлежащим образом.

Вместе с работой сдается список членов рабочей группы, работавших над отчетом, с коэффициентами трудового участия (КТУ) для каждого члена группы. КТУ отражает вклад участника в общий результат работы группы. КТУ измеряется в пределах от 0,00 до 1,00 и округляется до одного или двух знаков после запятой. Для расчета итоговой оценки принимаются КТУ со стандартным отклонением не менее 0,08.

Индивидуальная оценка за работу рассчитывается по следующей формуле:

$$ИО_i = ОО * КТУ_i, \text{ где}$$

ИО_i – индивидуальная оценка i-того члена рабочей группы,

ОО – общая оценка за подготовленный группой отчет,

КТУ_i – коэффициент трудового участия i-того члена рабочей группы

2. Реферат по теории организации

Темы реферата соответствуют наименованиям тем в программе дисциплины:

1. Теория организации в системе наук.
2. Понятие и сущность организации.
3. Внутренняя среда организации. Организационная структура.
4. Внутренняя среда организации. Контекстуальный подход.
5. Внутренняя среда организации. Проектный подход.
6. Внутриорганизационные процессы.
7. Внешняя среда организации.
8. Организационное развитие.

Не исключается ситуация, когда магистранты в качестве темы реферата могут выбрать темы более узкие, касающиеся тех или иных проблемы каждого

направления. В этом случае формулировка темы реферата должна быть обсуждена с преподавателем.

Критерии оценивания реферата:

1. Оформление работы. (1 балл).

Оформление титульного листа в соответствии со стандартами ДВФУ, отсутствие грамматических и орфографических ошибок, продуманное форматирование, соблюдение требований к работе, касающихся объема текста, шрифта, интервалов (Объем работы – 10-12 страниц (шрифт – Times New Roman, размер шрифта - 12, интервал – полуторный)).

2. Введение к работе. (1 балл).

В работе обозначена актуальность выбора темы, обозначены основные цели и задачи работы.

3. Представление аналитического обзора литературы по выбранной теме. (2 балла).

Сформулированы исследуемые (рассматриваемые) теоретические положения и определено место исследуемых (рассматриваемых) автором положений в организационной теории. Обозначен круг понятий и терминов, необходимых для описания исследуемых (рассматриваемых) в работе положений.

4. Присутствие критического анализа и собственных идей автора относительно проблематики работы (2 балла).

Присутствуют оригинальные и глубокие наблюдения, интересные и точные аналитические комментарии автора. Сделаны промежуточные и конечные выводы.

5. Качество представления текста.

- Структурированность. (0,5 балла).

Работа разделена на смысловые части и присутствует логика рассуждений при переходе от одной части к другой.

- Ясность изложения, стиль. (0,5 балла).

Текст представлен профессионально и грамотно, построен логично, присутствует ясный академический стиль изложения, фразы разработаны.

- Обоснованность положений автора. (1 балл).

6. Заключение к работе. (1 балл).

Подведены итоги работы, освещены основные результаты, сделаны выводы.

7. Релевантность использованной литературы. (1 балл).

Реферат обязательно должен содержать библиографию. Ссылки на релевантную литературу и список литературы должны быть оформлены по стандартам ДВФУ. При написании реферата используется литература, указанная в программе в качестве дополнительной по соответствующим темам, источники для подготовки докладов, а также литература, самостоятельно подобранная авторами. В работе должны присутствовать ссылки на не менее чем 4 источника, литература используется правильно.

Методические указания к выполнению самостоятельной работы

При изучении дисциплины нельзя ограничиваться только работой с популярными интернет-ресурсами и учебной литературой. Для получения адекватного представления о проблематике курса необходимо обратиться к научной литературе высокого уровня. При работе с текстами важно сосредоточить внимание на ключевых идеях и понятиях. Магистрант должен уметь четко и лаконично формулировать те проблемы, которые рассматривают изучаемые авторы, выделять наиболее существенные аргументы авторов. Также важным аспектом самостоятельной работы с источниками является сопоставление взглядов различных исследователей, а также формулировка и аргументация собственного отношения к рассматриваемым в тексте вопросам.

Общие методические рекомендации по работе с текстом:

1) умения работать с заголовком учебного текста, информацией:

- формулировать вопросы к заголовку;
- выделять какими знаниями, умениями по данной теме уже владеете;
- установить, почему именно эти слова вынесены в заголовок;
- предвосхищать, что из ранее неизвестного может открыться;
- осознать, что неизвестно по этой теме;
- переформулировать заголовок в форму вопроса.

2) умения, необходимые для структурирования информации:

- делить информацию на относительно самостоятельные смысловые части;
- выделять в смысловой части главное (с точки зрения поставленной учебной задачи) и вспомогательное, новое и уже знакомое;
- выделять в смысловой части, о чем говорится (объект) и что о нем говорится;
- оценивать информативную значимость выделенных мыслей – соотносить их с теми или иными категориями содержательной структуры информации (фактами, явлениями, понятиями, законами, теориями);
- определять логические и содержательные связи и отношения между мыслями информации;

- выделять «смысловые и опорные пункты», элементы информации, несущие основную смысловую нагрузку (термины, понятия, формулы, рисунки и др.);
- группировать по смыслу выделенные при анализе информации мысли, объединяя их в более крупные части;
- формулировать главные мысли этих частей, всей информации;
- обобщать то, что в тексте дано конкретно;
- конкретизировать то, что дано обобщено;
- доказывать, аргументировать то, что не доказано, но требует доказательства;
- выделять трудное, непонятное;
- формулировать вопрос по учебной информации;
- выделять противоречия с ранее известным, с собственным опытом;
- соотносить результаты изучения с поставленными целями, вопросами;
- синтезировать информацию, полученную из разных источников.

3) умения письменной фиксации результатов работы с учебной информацией:

- составлять план (простой или сложный), отражать информацию графически;
- отражать содержание информации тезисно;
- составлять конспект (следящий, структурный и др.);

4) коммуникативные умения:

- устно характеризовать систему вопросов, освещенных в учебной информации;
- тезисно излагать содержание информации;
- развернуто излагать содержание.

5) умения контролировать свою работу с учебной информацией:

- воспроизводить изученное;
- составлять тезаурус понятий темы;
- подбирать, конструировать задания на применение изученного;
- приводить собственные примеры;
- устанавливать связи изученного с ранее известным.

б) для решения качественных задач; решение качественных задач включает три этапа: чтение условия, анализ задачи и решение:

- при анализе содержания задачи необходимо использовать, прежде всего, общие закономерности по данной теме;
- выяснить, как конкретно должно быть объяснено то явление, которое описано в задаче;

- ответ к задаче получают как завершение проведенного анализа; в качественных задачах анализ условия тесно сливается с получением нужного обоснованного ответа.

7) для решения количественных задач:

- внимательно прочитать текст задачи;
- кратко записать условие и сделать чертеж или схему;
- при разборе задачи, прежде всего обратить внимание на ее физическую сущность, на выявление физических процессов и законов, рассматриваемых в данной задаче, зависимость между физическими величинами;
- решение задачи необходимо сопровождать краткими пояснениями;
- вычисление следует производить рациональными приемами, а записи наименований – в соответствии с принятыми ГОСТ обозначениями;
- ответ задачи рекомендуется выделить, например, подчеркнуть его;
- полученный ответ задачи необходимо проверить; прежде всего, нужно обратить внимание на реальность ответа.

Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы

Методические указания к выполнению реферата

Реферат (от лат. Refereo – докладываю, сообщаю) представляет собой краткое изложение проблемы практического или теоретического характера с формулировкой определенных выводов по рассматриваемой теме. Избранная магистрантом проблема изучается и анализируется на основе одного или нескольких источников. В отличие от курсовой работы, представляющей собой комплексное исследование проблемы, реферат направлен на анализ одной или нескольких научных работ.

Целями написания реферата являются:

- развитие у магистрантов навыков поиска актуальных проблем современного законодательства;
- развитие навыков краткого изложения материала с выделением лишь самых существенных моментов, необходимых для раскрытия сути проблемы;
- развитие навыков анализа изученного материала и формулирования собственных выводов по выбранному вопросу в письменной форме, научным, грамотным языком.

Задачами написания реферата являются:

- научить магистранта максимально верно передать мнения авторов, на основе работ которых магистрант пишет свой реферат;
- научить магистранта грамотно излагать свою позицию по анализируемой в реферате проблеме;
- подготовить магистранта к дальнейшему участию в научно – практических конференциях, семинарах и конкурсах;
- помочь магистранту определиться с интересующей его темой, дальнейшее раскрытие которой возможно осуществить при написании курсовой работы или диплома;
- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с мнением того или иного автора по данной проблеме.

Основные требования к содержанию реферата

Магистрант должен использовать только те материалы (научные статьи, монографии, пособия), которые имеют прямое отношение к избранной им теме. Не допускаются отстраненные рассуждения, не связанные с анализируемой проблемой. Содержание реферата должно быть конкретным, исследоваться должна только одна проблема (допускается несколько, только если они взаимосвязаны). Магистранту необходимо строго придерживаться логики изложения (начать с определения и анализа понятий, перейти к постановке проблемы, проанализировать пути ее решения и сделать соответствующие выводы). Реферат должен заканчиваться выведением выводов по теме.

По своей *структуре* реферат состоит из:

1. Титульного листа;
2. Введения, где формулируется проблема, подлежащая исследованию;
3. Основного текста, в котором последовательно раскрывается избранная тема. В отличие от курсовой работы, основной текст реферата предполагает разделение на 2-3 параграфа без выделения глав. При необходимости текст реферата может дополняться иллюстрациями, таблицами, графиками, но ими не следует "перегружать" текст;
4. Заключения, где магистрант формулирует выводы, сделанные на основе основного текста.
5. Списка использованных источников. В данном списке называются как те источники, на которые ссылается магистрант при подготовке реферата, так и иные, которые были изучены им при подготовке реферата.

Объем реферата составляет 10-15 страниц машинописного текста, но в любом случае не должен превышать 20 страниц. Интервал – 1,5, размер шрифта – 14, поля: левое – 2,5 – 3 см, правое – 1 см, верхнее и нижнее – 2 см. Страницы должны быть пронумерованы (снизу по центру). Абзацный отступ от начала строки равен 1,25 см.

Методические рекомендации для подготовки презентаций

Общие требования к презентации:

- презентация не должна быть меньше 8 слайдов;
- первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; фамилия, имя, отчество автора, учёная степень, учёное звание и должность руководителя (преподавателя);
- следующим слайдом должна быть постановка задачи;
- дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста;
- последний слайд презентации – список используемых источников.

Порядок сдачи реферата и его оценка

Реферат пишется магистрантами в течение семестра в сроки, определённые рейтингом-планом по дисциплине.

По результатам проверки магистранту выставляется определенное количество баллов, которое входит в общее количество баллов магистранта, набранных им в течение семестра. При оценке реферата учитываются соответствие содержания выбранной теме, четкость структуры работы, умение работать с научной литературой, умение ставить проблему и анализировать ее, умение логически мыслить, владение профессиональной терминологией, грамотность оформления.

Реферат не просто сдаётся – он защищается. Защита реферата состоит в ответе на 3 – 5 вопросов, заданных преподавателем по теме реферата. При необходимости преподаватель задаёт дополнительные (уточняющие) вопросы.

Применение активных методов обучения позволяет магистрантам получить профессиональные навыки ещё в вузе и облегчают их адаптацию в профессии.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»
Направление подготовки 37.04.01 Психология,
магистерская программа «Психология менеджмента»
Форма подготовки очная/ заочная

Владивосток
2018

Паспорт ФОС

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
<p>ОПК- 2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	Знает	<p>Знает теоретические основы, техники и правила руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;</p> <p>Знает психологические теории, обуславливающие толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p>
	Умеет	<p>Осуществлять руководство коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;</p> <p>Толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p>
	Владеет	<p>Базовыми процедурами, техниками и методами руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;</p> <p>Владеет техниками толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p>
<p>ОПК – 3 - способностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения</p>	Знает	<p>Знает теоретические основы методик и техник самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;</p> <p>Знает основы технологий и методов постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения</p>
	Умеет	<p>Осуществлять самостоятельный поиск, критический анализ, систематизацию и обобщение научной информации;</p> <p>Умеет формулировать цели исследования и выбирать оптимальные методы и технологии их достижения</p>

	Владеет	<p>Методиками и техниками самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;</p> <p>Владеет технологией и методами постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения</p>
<p>ПК-3 - готовностью модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>	Знает	<p>Теоретические основы и правила проведения процедур модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>
	Умеет	<p>Осуществлять (проводить) процедуры модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.</p>
	Владеет	<p>Методами и техниками модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.</p>
<p>ПК-4 - Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности</p>	Знает	<p>Теоретические анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе</p>
	Умеет	<p>Анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе</p>

человека в фило-социо- и онтогенезе	Владеет	Методами анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе
-------------------------------------	---------	--

Контроль достижения целей курса

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Современная концепция организации	ОПК-2	знает	УО-1, УО-3	вопросы 1-7
			умеет	ПР-1 (1-15)	
			владеет	ПР-11	
2	Организационные структуры	ОПК-3	знает	УО-1, УО-3	вопросы 8-12
			умеет	ПР-1 (16-30)	
			владеет	ПР-11	
3	Контекстуальный подход в теории организации	ПК-3	знает	УО-1, УО-4	вопросы 13-16
			умеет	ПР-1 (31-45)	
			владеет	ПР-4	
4	Энвйроментальные концепции организации	ПК-4	знает	УО-1, УО-4	вопросы 17-19
			умеет	ПР-1 (46-65)	
			владеет	ПР-3	
5	Организационное развитие	ПК-3	знает	УО-1, УО-3	вопросы 20-23
			умеет	ПР-1 (66-80)	
			владеет	ПР-4	
6	Теоретико-методологические аспекты организационного поведения	ПК-4	знает	ПР-1	вопросы 24-30
			умеет	УО-4	
			владеет	ПР-6, ПР-11	
7	Группы и особенности группового поведения в организации	ОПК-3	знает	ПР-1	вопросы 31-35
			умеет	УО-4	
			владеет	ПР-6, ПР-11	
8	Организационное поведение в системе международного бизнеса	ОПК-2, ПК-4	знает	ПР-1	вопросы 36-40
			умеет	УО-4	
			владеет	ПР-6, ПР-11	

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
<p>ОПК- 2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>знает (пороговый уровень)</p>	<p>теоретические основы, правила и механизмы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;</p> <p>знает законы и принципы социального восприятия и оценки человека человеком;</p> <p>знает теоретические основы формирования социальных, этнических, конфессиональных и культурных стереотипов.</p>	<p>знание основ механизмов самоорганизации, методов техник и приёмов самообразования</p> <p>руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с использованием традиционных методов и технологий;</p> <p>знание законов и принципов социального восприятия и оценки человека человеком;</p> <p>знание теоретических основ формирования социальных, этнических, конфессиональных и культурных стереотипов.</p>	<p>- способность разъяснить и теоретически обосновать основные правила и механизмы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с использованием традиционных методов и технологий;</p> <p>- способность разъяснить и теоретически обосновать законы и принципы социального восприятия и оценки человека человеком;</p> <p>- способность разъяснить и теоретически обосновать основы механизмов формирования социальных, этнических, конфессиональных и культурных стереотипов.</p>

	<p>умеет (продвинутый)</p>	<p>осуществлять стандартные базовые процедуры и использовать руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;</p> <p>толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p>	<p>умение осуществлять стандартные базовые процедуры руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с использованием традиционных методов и технологий;</p> <p>умение о толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p>	<p>- способность определить основные понятия и категории и объяснить механизм руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с использованием традиционных методов и технологий;</p> <p>- способность определить основные понятия и категории и объяснить механизмы, законы и принципы социального восприятия и оценки человека человеком и толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;</p>
	<p>владеет (высокий)</p>	<p>базовыми процедурами применения основ механизмов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности.</p>	<p>владение базовыми процедурами руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;</p> <p>владение базовыми процедурами рефлексии и оценки законов и принципов социального восприятия и</p>	<p>- способность быстро ориентироваться в системе техник руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, с использованием традиционных методов и технологий;</p> <p>- способность толерантно воспринимать социальные, этнические,</p>

			оценки человека человеком;	конфессиональные и культурные различия.
ОПК – 3 - способностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	знает (пороговый уровень)	теоретические основы приёмов и методов самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;	знание теоретических основ самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;	- способность дать определение рассматриваемых понятий из области методологии психологического исследования;
		теоретические основы, приёмов и методов постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения	знание теоретических основ, приемов и методов постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения	- способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения;
	умеет (продвинутый)	организовать и провести процедуру самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;	умение организовать и провести самостоятельный поиск, критический анализ, систематизацию и обобщение научной информации;	- способность организовать и проводить процедуру самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;
				- способность формулировать цели и

		умеет формулировать цели и задачи исследования; выбирать оптимальные методы и технологии их достижения;	умение формулировать цели исследования и осуществлять выбор оптимальных методов и технологий их достижения;	задачи исследования; выбирать оптимальные методы и технологии их достижения.
	владеет (высокий)	<p>Базовыми процедурами применения основ и механизмов самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;</p> <p>Базовыми процедурами применения приемов и методов постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения;</p>	<p>Владение навыками самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации;</p> <p>Владение навыками постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения;</p>	<p>- способность самостоятельно искать, критически анализировать, систематизировать и обобщать научную информацию;</p> <p>- способность формулировать цель исследования и осуществлять выбор оптимальных методов и технологий их достижения.</p>
ПК-3 - готовностью модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательско	знает (пороговый уровень)	теоретические основы и правила модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической	знание теоретических основ и правил модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской	- способность разъяснить и теоретически обосновать основные правила и механизмы модификации существующих и создания новых методов

<p>й и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>		<p>деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>	<p>и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>	<p>и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий;</p> <p>- способность разъяснить и теоретически обосновать основные правила и механизмы адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий;</p>
	<p>умеет (продвинутый)</p>	<p>Реализовывать стандартные программы модификации и адаптации существующих и созданию новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных</p>	<p>Умение организовать и проводить стандартные программы модификации и адаптации существующих и созданию новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием</p>	<p>- способность организовать стандартные программы модификации и адаптации существующих методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий;</p>

		информационных технологий	современных информационных технологий	- способность организовать стандартные программы по созданию новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.
	владеет (высокий)	навыками разработки модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	владение навыками разработки и модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	- способность адекватно практической задаче организовать и провести стандартные программы модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий.

<p>ПК-4 - Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе</p>	<p>знает (пороговый уровень)</p>	<p>теоретические основы стандартных базовых процедур анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе</p>	<p>знание теоретических основ базовых процедур анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе</p>	<p>- способность теоретически обосновать модель анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе.</p>
	<p>умеет (продвинутый)</p>	<p>осуществлять стандартные базовые процедуры анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе</p>	<p>умение осуществлять стандартные базовые процедуры анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе</p>	<p>- способность различать, оценивать и выбирать стандартные базовые процедуры анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе</p>

	владеет (высокий)	базовыми процедурами анализа психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	владение базовыми процедурами анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	<p>- способность быстро ориентироваться в выборе базовых процедур анализа механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе;</p> <p>- способность самостоятельно анализировать механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе.</p>
--	-------------------	---	---	--

1. Вопросы для подготовки к зачёту

1. Теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин. Соотношение теории организаций и теории управления. Связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой.
2. Основные подходы к определению понятия организации.
3. Организация как процесс упорядочения поведения активных социальных объектов.
4. Организация как социальная система. Специфические черты организации как социальной системы.

5. Различные трактовки организации как социальной системы: модели организации как искусственной и естественной системы, признаки каждой модели.

6. Условия возникновения и развития организации.

7. Различные подходы к формированию типологии организаций.

8. Различные подходы к определению организационной структуры. Принципы формирования и параметры измерения организационной структуры.

9. Разделение труда: горизонтальная и вертикальная дифференциация. Проблема границ контроля. Централизация и децентрализация.

10. Формализация. Формальные и неформальные организационные структуры.

11. Основные типы организационных структур. Линейно-функциональные структуры. Дивизиональные структуры. Проектные и матричные структуры.

12. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга и ее значение для развития теории организаций.

13. Контекстуальный подход: ситуационные переменные.

14. Стратегия организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция А. Чендлера.

15. Технология как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция Дж. Вудворт. Концепция Томпсона.

16. Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Исследования Астонской группы.

17. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы.

18. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость. Стратегии приспособления организации к внешней среде.

19. Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши. Выживание организации.

20. Понятие организационных изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений.

21. Различные подходы к понятию организационного развития. Фокусная и популяционная перспектива организационного развития.

22. Теория жизненных циклов организации.

23. Возможности оценки эффективности организационных изменений.

24. Организационное поведение, объект и предмет организационного поведения.
25. Основные факторы и подходы изучения оргповедения.
26. Основопологающие концепции оргповедения.
27. Теории поведения человека: теоретико-личностное направление, теория инстинктов, теоретико-ассоциативное направление.
28. Теории личности. Основные психологические характеристики личности.
29. Трудовой коллектив, виды и характеристики коллективов. Малые группы в составе коллектива.
30. Социокультурный образ организации. Типы социокультурного образа человека работающего.
31. Ригористический, автономный, мобилизационный и прессинговый сегменты поведения.
32. Потребности, мотивы и стимулы поведения. Современные теории потребностей.
33. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Структура мотивационного ядра индивида.
34. Модели организационного поведения. Доминанты должностного поведения.
35. Уровни кооперации работников в функциональных подразделениях и в бригадных формах организации труда.
36. Малые профессиональные группы. Факторы и модели группового поведения.
37. Уровни кооперации труда и их влияние на оргповедение. Модель группового поведения при формировании группы.
38. Диспозиционные управленческие отношения. Диспозиционный статус руководителя.
39. Виды организационных изменений. Подготовка персонала при реализации изменений в организации. Причины сопротивления организационным изменениям.
40. Стиль управления в международной организации. Особенности организационного поведения в системе международного бизнеса.

2. Темы рефератов и докладов с презентацией

1. Современная концепция теории организации. Многообразие теории организаций: проблемы и перспективы
2. Понятие и классификация моделей в теории организации.
3. Методологические основания классической школы в работах Ф. Тейлора, А. Файоля, Л. Гьюлика, Л. Урвика.
4. Социальная философия Э.Мэйо и Ф. Ротлисбергера. Две формы социальной организации: формальная и неформальная организация.
5. Организация, как социальная система в концепции Ч. Барнарда
6. Концепция организации Г. Саймона: организация как система принятия решений.
7. Концепция «институционального воплощения целей» в работах Ф. Селзника
8. Разработки идей школы социальных систем в работах Н.И. Лапина, А.И. Пригожина
9. Э. Трист и А. Раис о связи технико-технологической, технологической и социальной подсистем в организации.
10. Исследование влияния технологии на структуру организации в работах Дж. Вудворд.
11. Концепция социальной организации М. Вебера: бюрократическая модель организации.
12. Критика и развитие положений бюрократической модели в современной организационной теории: конфликтно-игровая модель организации С.Крозье.
13. Исторические корни и методологические основания формирования ситуационного подхода в теории организации (Ф. Каст и Д. Розенцвейг).
14. Концепция комплексной организации П. Лоуренса и Дж. Лорша.
15. Концепция сложной организации Дж. Томпсона.
16. Концепция организации типа фирма в работах А. Чендлера
17. Цель как основная ситуационная переменная: концепция управления по целям П. Друкера.
18. Модели поведения фирмы в зависимости от уровня турбулентности внешней среды в работах И. Ансоффа.
19. Теория ресурсной зависимости Дж. Пфедфера и Дж. Саланчика.
20. Организационно-экологические модели организации.
21. Организационное развитие и репертуар организации в работах М. Ханнона и Дж. Фримена.
22. Работы Р. Коуза как основа формирования институционального подхода в организационной теории.

23. Теория транзакционных издержек и «новый институционализм» О. Уильямсона.
24. Институциональные процессы изоморфизма в работах П. Ди Маджио и У. Пауэлла.
25. Отечественная школа институционального анализа организаций.
26. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
27. Процесс глобализации мировой экономики и его влияние на человеческий потенциал организации.
28. Управление человеческими ресурсами организации в условиях стратегических возмущений.
29. Управление сопротивлением при проведении стратегических преобразований.
30. Роль человеческого фактора в разработке и принятии стратегических решений компании.
31. Стили корпоративного управления в зарубежных странах (на примере конкретных стран).
32. Формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях.
33. Управление межкультурными различиями в современных корпорациях.
34. Практическое использование теорий мотивации в современных условиях.
35. Роль формальных и неформальных групп в компании.
36. Влияние национальной культуры на практику управления компанией.
37. Глобальный и традиционный менеджер: особенности и отличия.
38. Производственная психология и школа человеческих отношений.
39. Школа поведенческих наук. Бихевиоризм.
40. Развитие теории и практики организационного поведения в России.
41. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
42. Модели организационного поведения. Управленческий взгляд на человеческую природу.
43. Личностные основы поведения человека в организационном окружении.
44. Отношения сотрудников и эффективность работы организации.
45. Факторы, влияющие на изменение роли персонала в современных условиях.
46. Сотрудничество и конкуренция в группах. Эффекты сотрудничества и конкуренции.
47. Солидарное поведение и его стимулирование.
48. Роли менеджера и лидера в организации.

49. Пути формирования и развития лидерского потенциала.
50. Понятие и источники, типы, области проявления организационной культуры. Организационные субкультуры.
51. Управление интернациональной рабочей силой. Классификация Г. Хофстейда.
52. Базисная модель человеческого поведения.
53. Психологическая типология: типы людей в организации.
54. Подражание, подчинение, приспособление. Рефлекторная реакция на власть.
55. Власть в организации. Характеристика каналов власти.
56. Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.
57. Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций в организации.
58. Методы разрешения конфликтов в организации.
59. Портрет идеального руководителя.
60. Портрет идеального сотрудника.
61. Поведенческий маркетинг.
62. Создание организационной культуры в новой организации.
63. Функциональное и дисфункциональное поведение сотрудников. Методы управления сопротивлением изменениям.
64. Решетка Майерс-Бриггс. Основные принципы типологии поведения.

3. Тестовые задания

Тест по теории организации

1. Какая из этих наук не является фундаментальной управленческой наукой?
 - a) Теория управления
 - b) Управление персоналом
 - c) Теория организации
 - d) Организационное поведение
2. Какая из этих наук является прикладной?
 - a) Организационный дизайн
 - b) Теория организации
 - c) Управление человеческими ресурсами
 - d) Организационное поведение
3. Какие процессы включает в себя процесс организации? (2 ответа)
 - a) Объединения людей
 - b) Развитие внутренних связей

- c) Поиск поставщиков
 - d) Регламентация поведения
4. В чем заключалась одна из основных идей Тейлора?
- a) Рабочие способны формировать собственные социальные нормы
 - b) Вертикальное разделение труда
 - c) Разделение функций управления между несколькими узкими специалистами
 - d) Принимать решения безлично на основе абстрактных правил
5. К какой школе менеджмента относится Макс Вебер?
- a) Научного менеджмента
 - b) Административного управления
 - c) Рациональной бюрократии
 - d) Человеческих отношений
6. Выберите ученых, изучавших теорию организации, которые относятся к эталонному подходу: (4 ответа)
- a) Фредерик Уинслоу Тейлор
 - b) Анри Файоль
 - c) Ицхак Адизес
 - d) Макс Вебер
 - e) Элтон Мэйо
 - f) Джеффри Пфеффер
7. Как расшифровывается П в аббревиатуре ПОЛК?
- a) Позиционирование
 - b) Планирование
 - c) Подготовка
 - d) Персонал
8. Что из предложенного НЕ является ключевым признаком организации?
- a) Социальная целостность
 - b) Наличие цели
 - c) Способ координации
 - d) Регистрация в госорганах
9. Выберите основные функции организации, как социальной системы: (4 ответа)
- a) Целевая функция
 - b) Уплата налогов
 - c) Интеграция
 - d) Адаптация

- e) Воспроизведение социальных норм
 - f) Выживание
10. Какой из этих примеров описывает латентную функцию организации?
- a) Компания занимается продажей своей продукции
 - b) Руководство приняло решение о снижении цены продаж из-за кризиса
 - c) Владелец фирмы не закрывает её для поддержания связей со своими работниками
 - d) Конфликтная комиссия рассматривает заявление одного из рабочих
11. Что из перечисленного характеризует организацию как искусственную систему?
- a) Воспроизводство социального порядка как основное назначение
 - b) Выполнение целей как основное назначение
 - c) Естественные процессы как источник развития
 - d) Выживание как критерий эффективности
12. Что из перечисленного характеризует организацию как естественную систему?
- a) Выполнение целей как основное назначение
 - b) Руководство как источник развития
 - c) Естественные процессы как источник развития
 - d) Прибыль как критерий эффективности
13. Ярко выраженная целевая функция, скорее всего, не может быть встречена в:
- a) стратегии “Газпрома”
 - b) семье N
 - c) уставе благотворительного фонда
 - d) законе о МИД РФ
14. Примером полу-организации не является:
- a) нефтедобывающая компания
 - b) семья N
 - c) школа научного менеджмента
 - d) поселение
15. Что из перечисленного является социальной организацией по типологии Барнарда?
- a) Росатом
 - b) НИУ ВШЭ
 - c) РПЦ
 - d) Microsoft

16. Стратегия организации — это:

- a) Глобальная цель компании
- b) Примерная схема распределения ресурсов в фирме
- c) Способ взаимодействия между собственником и менеджером
- d) Долгосрочный план действий компании

17. Какое из приведенных ниже утверждений о стратегии организации вытекает из исследования А.Чандлера?

- a) Стратегия нужна любой организации, т.к. это долгосрочный план действий в конкурентной среде
- b) Собственник бизнеса не может эффективно управлять своей организацией без стратегии
- c) Стратегии отражают контракт между менеджером и собственником: каких целей должна достичь организация и какими средствами
- d) Открывать любой новый бизнес-проект следует только с четким пониманием стратегии его развития

18. В результате объединения нескольких крупных производственных активов образовалась новая корпорация. Как следует выстраивать ее организационную структуру управления, исходя из модели А.Чандлера?

- a) Каждый производственный актив выделить в качестве самостоятельного дивизиона и отслеживать результаты его работы по финансовым показателям
- b) Для начала следует выстроить централизованную хорошо управляемую структуру по линейно-функциональному принципу
- c) Производство надо сделать централизованным, а сбыт и маркетинг децентрализовать в самостоятельные подразделения
- d) Надо наладить интенсивные горизонтальные связи и создать что-то вроде матричной структуры, чтобы интегрировать подразделения между собой

19. В чем состоит позитивная стратегия по Чандлеру?

- a) Экономия на издержках
- b) Сохранение рыночной доли
- c) Расширение сферы деятельности
- d) Создание благоприятного имиджа компании

20. Компания работает на узком сегменте рынка и конкурирует за счет низкой цены. Какие структурные характеристики в наибольшей степени будут соответствовать такой рыночной стратегии? (3 ответа)

- a) Высокая степень централизации
- b) Низкая степень централизации
- c) Высокая степень разделения труда
- d) Низкая степень разделения труда
- e) Высокая степень формализации всех процессов
- f) Низкая степень формализации всех процессов

21. Компания придерживается стратегии фокусированной дифференциации по М.Портеру. Какая организационная структура будет для нее наиболее эффективна?

- a) Классическая линейно-функциональная структура
- b) Смешанная функциональная структура (с развитыми горизонтальными связями)
- c) Дивизиональная или матричная структура
- d) Проектная структура

22. Какую стратегию выбирает компания, если руководство собирается конкурировать за счет уникальности продукта при широком охвате рынка?

- a) Ценовое лидерство
- b) Дифференциация
- c) Фокусированное ценовое лидерство
- d) Фокусированная дифференциация

23. Компания работает в динамично меняющейся внешней среде, где инновации и скорость изменений важнее операционной эффективности. Какой тип структуры подойдет такой компании по модели Майлза и Сноу? (3 ответа)

- a) Классическая линейно-функциональная структура
- b) Смешанная функциональная структура
- c) Дивизиональная структура
- d) Матричная структура
- e) Проектная структура
- f) Стратегия действий в таких условиях предполагает постоянное изменение типа организационной структуры

24. Выберите условия, в которых компания должна придерживаться стратегии защитника по Майлзу и Сноу: (3 ответа)

- a) Кризис на рынке
- b) Быстрорастущая отрасль
- c) Новая отрасль
- d) Стабильное окружение

- e) Высокая активность конкурентов
- f) Устоявшийся рынок

25. Компания придерживается стратегии анализа по Майлзу и Сноу. Какая организационная структура будет для нее наиболее эффективна?

- a) Классическая линейно-функциональная структура
- b) Смешанная функциональная структура (с развитыми горизонтальными связями)
- c) Дивизиональная или матричная структура
- d) Комплексная структура по Лоуренсу и Лоршу

26. Менеджмент градообразующего предприятия видит в качестве основных целей предприятия поддержание рабочих мест, наполнение городского бюджета и поддержание социальной инфраструктуры. Какие структурные характеристики в наибольшей степени будут соответствовать такой организации? (2 ответа)

- a) Развитые горизонтальные связи
- b) Наличие децентрализованных дивизионов
- c) Высокий профессионализм персонала
- d) Ограниченный профессионализм персонала
- e) Высокая доля вспомогательных работников
- f) Высокая доля работников основного бизнес-процесса

27. Какой тип организационной структуры по классификации Г.Минцберга в наибольшей степени соответствует ориентации компании на своих работников (типология В.И.Герчикова)?

- a) Диверсифицированный тип
- b) Инновационный тип
- c) Миссионерский тип
- d) Политический тип

28. Компания в своей миссии заявляет, что она "стремится создать такую услугу и уровень её предоставления, чтобы о ней узнал весь мир". Какая стратегическая цель стоит перед руководством компании согласно типологии В.И.Герчикова?

- a) Прибыль
- b) Работники
- c) Клиенты
- d) Дело

29. Главным компонентом миссии организации по типологии В.И.Герчикова является дело. Компания стремится выпускать лучший продукт на своем рынке

и иметь самую высокую репутацию. Какие особенности структуры управления в наибольшей степени будут соответствовать такой организации? (3 ответа)

- a) Высокая централизация в принятии решений
- b) Децентрализация в принятии решений
- c) Высокий профессионализм персонала
- d) Ограниченный профессионализм персонала
- e) Тип структуры "Профессиональная бюрократия" по Г.Минцбергу
- f) Инновационный тип структуры по Г.Минцбергу

30. Исследования в рамках модели структурной адаптации (SARFIT) показали, что

- a) Организация приводит свою структуру в соответствие со стратегией только если имеющееся несоответствие приводит к снижению прибыли и доли рынка в конкурентной среде
- b) Если структура организации не соответствует её стратегии, компания быстро меняет свою структуру
- c) Если структура организации не соответствует её стратегии, компания может изменить свою стратегию
- d) Структура организации на практике зависит только от предпочтений группы высших управленцев, а не от стратегии

31. Что такое технология в рамках теории организации?

- a) Одна из переменных, определяющих тип организационной структуры
- b) Наборы методов и средств, поддерживающих этапы реализации нововведения
- c) Совокупность процессов обработки или переработки материалов
- d) Способы управления компанией

32. Предприятие должно производить большие объемы мясных продуктов и полуфабрикатов. Как с точки зрения традиционных технологий производства эффективнее всего организовать работу цеха по выпуску готовой продукции?

- a) Умеренная стандартизация технологических операций, высокая квалификация персонала, один мастер на команду из 5-15 работников
- b) Жесткая стандартизация всех технологических операций, высокая квалификация персонала, один мастер на команду из 5-15 работников
- c) Жесткая стандартизация всех технологических операций, ограниченная квалификация персонала, один мастер на 25-50 работников контролирует исполнение стандартов

- d) Жесткая стандартизация всех технологических операций, высокая квалификация персонала, один мастер на 25-50 работников контролирует исполнение стандартов
33. Какие из предложенных принципов относятся к бережливому производству?
- a) Ускорение переналадки оборудования
 - b) Выравнивание производства
 - c) Предупреждение ошибок
 - d) Комплексные ячейки
 - e) "Вытягивание"
34. Выберите производства, на которых с наибольшей вероятностью можно встретить технологию непрерывного производства: (3 ответа)
- a) Нефтепереработка
 - b) Станкостроение
 - c) Химическое производство
 - d) Металлообработка
 - e) Металлургия
 - f) Легкая промышленность
35. Какие принципы научного менеджмента нарушаются, при переходе от традиционного массового к кастомизированному производству? (3 ответа)
- a) Единоначалие
 - b) Узкая специализация
 - c) Широкий охват контролем у линейных менеджеров
 - d) Стандартизация
 - e) Планирование специалистами
36. Какими характеристиками должна обладать компания, если она использует технологии кастомизированного производства? (3 ответа)
- a) Вытянутая вверх иерархия
 - b) Широкая специализация
 - c) Когнитивная квалификация рабочих
 - d) Широкий охват контролем
 - e) Слабые связи с поставщиками
 - f) Командная организация работы
37. Компания занимается ресторанным обслуживанием мероприятий (основной персонал - повара, официанты, бармены). Какой набор структурных характеристик будет наиболее эффективен в такой фирме?
- a) Низкая централизация, широкая специализация персонала

- b) Низкая централизация, узкая специализация персонала
 - c) Высокая централизация, узкая специализация персонала
 - d) Высокая централизация, широкая специализация персонала
38. В чем отличия сервисных технологий от технологий производства? (3 ответа)
- a) Неосвязаемость результатов
 - b) Повышенная важность восприятия
 - c) Децентрализация управления
 - d) Стандартизация процессов
 - e) Необходимость присутствия с клиентом
 - f) Возможность автоматизации
39. Бизнес компании Алроса в значительной степени зависим от органов государственной власти. В связи с этим обстоятельством структура компании согласно исследованиям Астонской группы с большой вероятностью будет иметь следующие особенности:
- a) Высокую степень формализации отношений
 - b) Высокую степень разделения управленческого труда
 - c) Высокую степень централизации управления
 - d) Высокий уровень профессионализма персонала
40. Какие ситуационные переменные были предположены изначально Астонской группой? (3 ответа)
- a) Размер
 - b) Стратегия
 - c) Стадия жизненного цикла
 - d) Технология
 - e) Форма собственности
 - f) Внешняя среда
41. Собственник активно управляет бурно растущим бизнесом, открывает новые направления и увеличивает продажи. Однако началось необъяснимое снижение прибыльности. На какой стадии жизненного цикла находится эта компания?
- a) Младенчество
 - b) Давай-давай
 - c) Юность
 - d) Расцвет
42. Крупная компания по производству эфирных масел находится на стадии ранней бюрократизации (салем-сити). Выберите “симптомы”, которые с большей вероятностью можно обнаружить при её исследовании. (2 ответа)

- a) Клиенты начинают отказываться от закупок в пользу конкурентов
- b) В последний месяц было запущено очередное производство нового сорта масел
- c) Руководство фирмы решает выходить на рынок пищевых добавок
- d) Ликвидация основного производства
- e) Напряжение отношений между руководителями, поиск виноватых в снижении продаж
- f) Сокращение финансирования на новые разработки

43. После бурного роста бизнеса собственник оказывается завален рутинной работой. К тому же прибыльность бизнеса неожиданно начинает снижаться. Собственник решает отойти от дел и пригласить профессионального наемного управленца. Новый менеджер быстро вводит систему управленческого учета, выявляет несколько убыточных направлений бизнеса, решительно оптимизирует затраты и возвращает бизнесу прибыльность. Эти изменения встречают сопротивление со стороны директоров по производству и финансам. Что должен сделать собственник в такой ситуации?

- a) Отказаться от услуг наемного менеджера и сам вернуться к оперативному управлению
- b) Разрешить конфликт между менеджером и директорами, не отдавая однозначного приоритета ни той, ни другой стороне
- c) Полностью поддержать менеджера, предоставив ему неограниченную свободу действий и еще больше отстраниться от бизнеса
- d) Заняться разработкой миссии, ценностей и корпоративной культуры, чтобы снизить конфликтность в коллективе

44. Талантливый молодой инженер изобрел новую прорывную технологию передачи данных по оптико-волоконным каналам. Для продвижения своей идеи он создал небольшую организацию, однако в первый год стало понятно, что выручка от продаж не покрывает издержки на офис, зарплату персонала и инвестиции в оборудование. Какое решение возникшей проблемы можно предложить молодому предпринимателю с точки зрения модели жизненных циклов И.Адизеса?

- a) Нанять профессионального управленца и провести оптимизацию издержек
- b) Вернуться в самое начало и разработать четкую миссию, цели и стратегию организации, а затем уже заниматься продажами

- c) Собрать волю в кулак и сосредоточить все свои усилия на продажах, самому стать главным продавцом в компании и вдохновляющим лидером для сотрудников
- d) Взять в банке кредит побольше, закрыть кассовый разрыв и просто подождать, пока инновационная продукция не начнет пользоваться заслуженным спросом

45. За 3 года численность компании выросла с 80 до 450 человек. Какие изменения должны были произойти в системе управления, чтобы компания сохранила свою управляемость и эффективность (2 ответа)?

- a) Централизация управления
- b) Децентрализация управления
- c) Стандартизация и формализация функций и полномочий
- d) Повышение профессионализма персонала
- e) Дифференциация видов управленческой деятельности
- f) Рост доли вспомогательных и обслуживающих работников в общей численности персонала

46. Какой тип организационной культуры подойдет для компании, если её окружение нестабильно, а фокус внимания обращен вовнутрь?

- a) Иерархический тип
- b) Рыночный тип
- c) Клановый тип
- d) Адаптивный тип

47. Какому типу организационной культуры соответствует следующее описание: “Эффективные лидеры—это хорошие координаторы и организаторы. Важным является поддержание плавного хода деятельности организации. Долгосрочные заботы организации состоят в обеспечении стабильности и предсказуемости”?

- a) Иерархический тип
- b) Рыночный тип
- c) Клановый тип
- d) Адаптивный тип

48. Если организация держится вместе благодаря преданности и традиции, лидеры воспринимаются как воспитатели или родители, в культуре ценится забота о людях и сплоченность, то организационной структуре должны быть характерны следующие свойства (3 ответа)

- a) жесткая централизация
- b) делегирование полномочий

- c) четкая упорядоченность и формализация отношений
 - d) преобладают неформальные отношения
 - e) плоская иерархия
 - f) многоуровневая иерархия
49. Современный взгляд на границы организации состоит в следующем:
- a) Организация включает в себя всех своих наемных работников
 - b) Организация включает в себя всех наемных работников, акционеров и инвесторов
 - c) Вопрос о критериях определения границ организации решается исходя из специфики решаемых задач
 - d) Определить границы организации в современном мире вообще не возможно
50. Являются ли страховые агенты со своей клиентской базой, получающие комиссионное вознаграждение за продажи, частью страховой компании?
- a) с точки зрения управления продажами - нет; это независимые контрагенты и никак управлять ими нельзя
 - b) с точки зрения управления продажами - да; для них надо разрабатывать системы привлечения, удержания, обучения и мотивации, как для любого другого персонала
 - c) с юридической точки зрения - да; у них же есть договор со страховой компанией
 - d) с юридической точки зрения - нет; они субъекты индивидуального предпринимательства
 - e) нет никаких точек зрения, они являются частью организации
 - f) нет никаких точек зрения, они не являются частью организации
51. Что согласно модели М.Зей-Феррел составляет основную часть макроокружения организации?
- a) правовые условия
 - b) политические условия
 - c) социально-культурные условия
 - d) экономические условия
 - e) уровень развития технологии
 - f) экологические условия
52. Что из перечисленного списка можно считать частью микроокружения компании? (3 ответа)
- a) государство

- b) налоговая служба
- c) подрядчик
- d) профсоюз
- e) половозрастной состав страны
- f) уровень CO₂ в атмосфере

53. Какое направление в теории организации концентрирует внимание на таком аспекте внешней среды, как взаимоотношения с ключевыми поставщиками?

- a) Ситуационный подход
- b) Организационная экология
- c) Неинституциональный подход
- d) Теория ресурсной зависимости

54. Ключевое отличие модели организации, как открытой системы, от закрытой заключается в:

- a) четкости границ организации
- b) наличии связи с внешней средой
- c) простоте попадания внешних людей в структуру организации
- d) изменении организации в ответ на требования внешней среды
- e) необходимости получать ресурсы от внешней среды

55. Согласно модели Д.Каца и Р.Кана закрытая система характеризуется следующими свойствами (2 ответа):

- a) Динамизм и гибкость
- b) Рациональное использование ресурсов
- c) Стабильность и определенность в отношениях
- d) Неопределенность в отношениях
- e) Постоянное создание новых продуктов
- f) Отсутствие связи с внешней средой

56. Компания Zara обновляет коллекции одежды, представленные в своих магазинах, раз в 5-10 дней. Это говорит о том, что её внешняя среда:

- a) Неоднородная
- b) Динамичная
- c) Конкурентная
- d) Неорганизованная

57. Как называется тип внешней среды, характеризующийся относительной простотой и нестабильностью?

- a) Малая неопределенность
- b) Умеренно малая неопределенность

- c) Умеренно большая неопределенность
- d) Большая неопределенность

58. Поставщиками текстильного завода являются производители пряжи и оборудования, клиентами - множество оптовых дистрибьюторов. Вкусы покупателей сравнительно стабильны, технологии давно не претерпевали существенных изменений. Для такой компании в наибольшей степени будет подходить следующий тип организационной структуры:

- a) Линейно-функциональная
- b) Проектная
- c) Матричная
- d) Дивизиональная

59. Согласно модели Дункана какая организационная структура подходит для организации в сложной сегментирующейся и статичной среде?

- a) Смешанная дивизиональная
- b) Дивизиональная
- c) Смешанная функциональная
- d) Функциональная

60. Перечень партнеров компании Яндекс крайне разнообразен. Они различаются в зависимости от сервиса (для Яндекс.Маркета – это магазины разных форматов, для Яндекс.Такси – это таксопарки и независимые таксисты, для auto.ru – это СТО и автодиллеры и т.д.) Технологии и потребности потребителей непрерывно меняются и развиваются, конкуренты постоянно копируют успешные идеи и придумывают свои собственные. Для успешной работы на таком рынке структура компании должна обладать следующими свойствами: (3 ответа)

- a) Четкое функциональное и технологическое разделение труда у сотрудников
- b) Широкая специализация у сотрудников, хорошее понимание всех смежных сфер деятельности
- c) Централизация управления компанией
- d) Децентрализация различных направлений бизнеса
- e) Широкое использование горизонтальных связей между различными проектами и направлениями бизнеса
- f) Высокая степень стандартизации и формализации отношений

61. Компания занимается разработкой и производством композиционных материалов. Потребители требуют непрерывной разработки новых материалов, приходится постоянно выпускать опытные партии и переналаживать

оборудование. В условиях санкций, импортозамещения и скачков валютных курсов компания вынуждена вести разнообразную внешнеэкономическую деятельность с поставщиками и покупателями в разных странах. В таких условиях структура компании должна обладать следующими свойствами: (3 ответа)

- a) задачи разбиваются на отдельные самостоятельные части
- b) задачи адаптированы к личной специфике работников
- c) жесткий контроль и иерархия власти
- d) развитые горизонтальные коммуникации
- e) преобладают вертикальные коммуникации
- f) информация и контроль рассредоточены

62. В организации требуется множество должностей координаторов и интеграторов, если:

- a) организация имеет территориально разобленную сеть филиалов
- b) в одном офисе работают сотрудники из разных стран и культур, говорящих на разных языках
- c) бизнес компании - это услуги системной интеграции
- d) подразделения компании имеют высокую степень дифференциации структур

63. Какие условия макроокружения компании находятся в фокусе внимания в неoinституциональной теории?

- a) экологические
- b) экономические
- c) социо-культурные
- d) политические

64. Общественный тренд в стране - перевод механизмов взаимодействия с клиентами в онлайн. Какие организации в этой связи с наибольшей вероятностью будут осваивать этот формат взаимодействия, создавать личные кабинеты, мобильные приложения и другие онлайн сервисы для своих пользователей? (3 ответа)

- a) Федеральная миграционная служба
- b) Частная коммерческая поликлиника
- c) Общеобразовательная школа
- d) Магазин суши
- e) Государственная больница
- f) Служба курьерской доставки

65. Что из нижеперечисленных примеров можно отнести к сфере нормативного давления на организацию? (2 ответа)

- a) Закон об обязательном хранении персональных данных российских пользователей интернет сервисов на территории России
- b) Закон об иностранных агентах
- c) Публикация в Harvard Business Review статьи об эффективном внедрении технологий бережливого производства в Сбербанке
- d) Публикация результатов исследования, показывающего, что в кризис происходит первоочередное сокращение в службах маркетинга и управления персоналом
- e) Включение курсов по этике бизнеса в образовательные программы
- f) Изучение методики управления по целям во всех курсах по менеджменту

66. Какой фактор адаптации является единственно важным в неинституциональной теории?

- a) поглощение ограничения
- b) технология
- c) подражание окружению
- d) стратегия

67. Законодательное собрание приняло новый Налоговый кодекс, действие которого распространяется на все участников хозяйственной деятельности страны. К какому источнику институционального давления относится данный закон?

- a) Нормативный
- b) Регулятивный
- c) Подражательный

68. В Бразильской компании Semco (производство высокотехнологичного оборудования) полностью игнорируются дипломы о высшем образовании при найме персонала. Компания очень четко ориентирована на повышение собственной эффективности за счет максимального использования механизмов самоорганизации, поощрения творчества и направленной на результат инициативы сотрудников. Что из перечисленных ниже характеристик с наибольшей вероятностью можно будет встретить в данной организации? (3 ответа)

- a) Зарплата по желанию для всех работников
- b) Четкая многоуровневая иерархия власти

- c) Высокая степень дифференциации управленческого труда
- d) Назначение руководителей по результатам регулярных голосований подчиненных
- e) Поголовное участие работников в прибыли компании, самостоятельное распределение прибыли между рабочими без участия менеджмента в этом процессе
- f) Наличие четких, детальных и конкретных процедур

69. К какой стратегии реакции на институциональное давление относятся такие тактики как создание буферов, бегство и сокрытие?

- a) молчаливое согласие
- b) уклонение
- c) неповиновение
- d) манипулирование

70. Государство начинает контролировать и ограничивать стоимость закупаемого медицинского оборудования. В результате ограничиваются и возможности поставщиков этого оборудования по оказанию дополнительного послепродажного обслуживания, которое востребовано клиниками и лабораториями. В ответ на это один из поставщиков оборудования предлагает новую на рынке услугу - сервисный контракт, который предполагает поставку оборудования по сниженной цене, но с обязательством закупать расходные материалы по завышенным ценам. В результате поставщик получает запланированную прибыль, а клиент - необходимый ему сервис. Какая это стратегия реакции на институциональное давление?

- a) молчаливое согласие
- b) уклонение
- c) неповиновение
- d) манипулирование

71. Какие объективные критерии успешности могут использоваться для сравнения организаций в "институциональном мире"?

- a) Средняя зарплата выпускника университета
- b) Уровень стипендий магистрантов вуза
- c) Количество клиентов консалтинговой фирмы
- d) Средняя стоимость контракта консалтинга
- e) В этом "мире" сложно использовать прямое сравнение

72. Небольшая студия дизайна борется за выживание на очень конкурентном рынке. Что нужно сделать, чтобы обеспечить ее выживание в долгосрочном периоде (2 ответа)

- a) Найти крупного корпоративного заказчика, который обеспечит стабильный доход
- b) Стать узкоспециализированными экспертами на своем рынке, выработать продукт с уникальным набором свойств, которые другим участникам рынка будет трудно повторить
- c) Сильно диверсифицировать перечень своих бизнесов, выйти на несколько разных рынков, чтобы снизить свою зависимость от одной экологической ниши
- d) Создать внутренний резервный фонд, который позволит покрывать убытки в случае временного отсутствия заказов

73. Если в течение первых пяти лет жизни организации ее основатель заложил в нее принципы жесткой централизации и стандартизации функций, то согласно исследованиям А.Стинчкомба об этой организации через 30 лет можно будет сказать следующее:

- a) она скорее всего прекратит свое существование
- b) если она будет существовать, то она по-прежнему будет иметь высокую стандартизацию функций, но потеряет высокую степень централизации
- c) если она будет существовать, то она по-прежнему будет централизованной, но потеряет высокую степень стандартизации
- d) если она будет существовать, то она во многом сохранит свой исходный набор свойств
- e) мы ничего не можем обоснованно предположить о строении этой организации через 30 лет

74. Что, согласно исследованиям Дж.Коллинза, является главной трудностью во взаимодействии с внешней средой?

- a) игнорирование факторов государственного регулирования рынков
- b) скорость реакции компании на изменения среды
- c) способность воспринимать нежелательную информацию и принимать трудные решения
- d) слишком амбициозные цели в быстро меняющейся среде
- e) ошибочно выстроенная конкурентная стратегия

75. Выберите утверждения, верные с точки зрения организационной экологии. (2 ответа)

- a) Изменение организации может быть случайным
- b) Компания изменяется из-за воли менеджмента
- c) Фирмы преобразуются в результате институционального давления
- d) Развитие компании происходит в результате естественного отбора

76. Кооптация — это

- a) злоупотребление силой
- b) установка специальных цен
- c) долгосрочные договоры с контрагентами
- d) создание совместного директората

77. От чего зависит вероятность поглощения одной компанией другой, находящейся ниже в цепочке создания продукта? (2 ответа)

- a) От силы взаимозависимости
- b) От степени неравенства в отношениях
- c) От амбициозности менеджмента
- d) От степени доверия между акционерами двух компаний

78. Степень каких структурных характеристик компания может менять в качестве приспособления к изменениям во внешней среде? (3 ответа)

- a) Специализации
- b) Иерархии власти
- c) Формализации
- d) Централизации

79. Бизнес мобильных операторов и сети салонов сотовой связи в России тесным образом связан между собой. Фактически, работать друг без друга в современных условиях они уже не могут. При этом власть мобильных операторов больше в силу их финансовых возможностей и высокой конкуренции на рынке салонов связи. К чему это должно привести в долгосрочной перспективе согласно теории ресурсной зависимости?

- a) к консолидации сетей салонов сотовой связи и усилению их позиций на рынке
- b) к заключению стратегических контрактов и переплетению советов директоров между салонами сотовой связи и мобильными операторами
- c) со временем мобильные операторы полностью или частично поглотят большинство сетевых салонов сотовой связи и превратят их в свои монобрендовые
- d) ничего принципиально не изменится, ни одной из сторон не выгодно нарушать сложившийся статус-кво

80. К какому способу изменения среды относится лоббирование?

- a) Смена ниши
- b) Политическая активность
- c) Создание деловых ассоциаций
- d) Незаконные действия

Тест по организационному поведению

1. Сущность организационного поведения состоит в

- a) систематическом научном изучении поведения индивидов (работников), групп, организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное выполнение поставленных задач и функционирование организации в целом с учетом воздействия внешней среды;
- б) совокупности действий и поступков, в которых проявляются особенности характера;
- в) деятельности, имеющей природные предпосылки;
- г) реализации целей деятельности организации;
- д) изучении взаимоотношений работников и поведения групп работников.

2. Наиболее полное определение понятия «организация»

- a) объединение работающих вместе людей;
- б) сознательное объединение работающих совместно людей, постоянно взаимодействующих с внешней средой и использующих различные ресурсы;
- в) сознательное объединение работающих совместно людей, преследующих определенные цели;
- г) объединение работающих людей, взаимодействие с внешней средой, наличие общей цели и границ существования;
- д) наличие организационной структуры управления.

3. Под неформальной организацией понимают

- a) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;
- б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;
- в) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;
- г) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления;
- д) взаимоотношения дружески настроенных индивидов.

4. Для того, чтобы объединение работающих людей можно было бы считать организацией необходим фактор
- а) наличие общих интересов;
 - б) наличие общих потребностей;
 - в) наличие общей цели;
 - г) взаимодействие большого количества лиц;
 - д) наличие границ существования.
5. Признаки организации:
- а) наличие 2-х и более человек, наличие организационной структуры, взаимодействие с внешней средой;
 - б) наличие цели ее существования, наличие организационной структуры, взаимодействие с внешней средой, использование ресурсов;
 - в) наличие целей ее существования, внутриорганизационное взаимодействие, наличие неформальных групп;
 - г) наличие 2-х и более человек, наличие организационной структуры, отсутствие взаимодействия с внешней средой;
 - д) наличие множества лиц, использование ресурсов, взаимодействие с внешней средой.
6. Точка перелома в жизненном цикле организации находится
- а) между ростом и зрелостью;
 - б) между созданием и ростом;
 - в) между зрелостью и спадом;
 - г) на этапе спада;
 - д) между спадом и созданием.
7. Понятие, отражающее «устойчивое множество характеристик, которые определяют общность и различия в поведении людей» –
- а) человек;
 - б) индивидуальность;
 - в) субъект;
 - г) индивид;
 - д) личность.
8. Процесс восприятия причин поведения людей и его результатов –
- а) социальное познание;
 - б) атрибуция;
 - в) абстракция;
 - г) коммуникация;

- д) приписывание.
9. Склонность предпочитать одно объяснение причин поведения –
- а) эффект атрибутивной дифференциации;
 - б) эффект выученного диссонанса;
 - в) эффект атрибутивного предубеждения;
 - г) фундаментальная ошибка атрибуции;
 - д) эффект зашоренности.
10. Людей можно разделить на следующие типы, в зависимости от ощущения ими места нахождения источника контроля над их судьбой
- а) экстраверты и интроверты;
 - б) флегматики и меланхолики;
 - в) экстерналы и интерналы;
 - г) лентяи и трудоголики;
 - д) лживые и честные.
11. Удовлетворенность работой влияет на
- а) текучесть кадров;
 - б) качество выполнения работы;
 - в) поведение сотрудников;
 - г) абсентеизм;
 - д) отношение к профсоюзам.
12. Поведение индивида – функция следующих переменных:
- а) особенности индивида, внешняя среда;
 - б) восприятие, внешняя среда, особенности индивида;
 - в) внешняя среда, тип предприятия, функциональная роль;
 - г) стаж работы, тип предприятия;
 - д) сформированный в процессе восприятия образ ситуации.
13. Способ изменения установок, когда сотрудники, неудовлетворенные существующим положением дел, привлекаются к активной работе по изменению ситуации –
- а) предоставление новой информации;
 - б) воздействие страхом или устранение несоответствий;
 - в) влияние друзей и коллег;
 - г) привлечение к сотрудничеству;
 - д) такого способа на практике не существует.
14. Постоянная склонность чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к чему-либо или к кому-либо –

- а) эмоциональная стабильность;
- б) самооффективность;
- в) установка;
- г) упрямство;
- д) принципиальность.

15. Воздействие окружающей среды на становление личности –

- а) процесс взросления;
- б) процесс социализации;
- в) процесс стагнации;
- г) восприимчивость к приобретению нового опыта;
- д) развитие личности

16. Понятие «мотивация» означает

- а) активизацию;
- б) побуждение;
- в) поощрение;
- г) принуждение;
- д) стимулирование.

17. Спектр мотивов определяется

- а) вероятно;
- б) индивидуально;
- в) объективно;
- г) субъективно;
- д) целенаправленно.

18. Сущность мотивации –

- а) во взаимопонимании;
- б) в воспитании;
- в) в зависимости;
- г) в отношении;
- д) в поведении.

19. Сущность стимулирования проявляется

- а) в активизации;
- б) в деятельности;
- в) в предсказуемости;
- г) в развитии;
- д) в синергии.

20. Стимулы воздействуют на

- а) взгляды;
- б) инстинкты;
- в) интересы;
- г) мотивы;
- д) потребности.

21. Мотивация и стимулирование

- а) взаимодействуют;
- б) координируются;
- в) кооперируются;
- г) самостоятельны;
- д) являются синонимами.

22. Результативную мотивацию характеризует

- а) сплоченность и активность участников организации;
- б) самостоятельность и ответственность исполнителей;
- в) инициатива и предприимчивость работников;
- г) благоприятный морально-психологический климат;
- д) эффективность работы организации.

23. Действенность стимулирования обеспечивается

- а) жестким и безусловным принуждением;
- б) опасением потери ресурсов и понижения имиджа;
- в) угрозой негативной оценки и соответствующих последствий;
- г) стремлением к получению ресурсов и расширению возможностей;
- д) социальной значимостью.

24. Группы можно классифицировать по следующим основным признакам:

- а) форме общения, размеру, времени общения, потребностям членов группы, природе возникновения, затратам на формирование;
- б) сфере совместной деятельности, цели существования, размеру, уровню развития, характеру межличностных отношений, периоду функционирования;
- в) цели существования, уровню развития, входящим в группу субъектам, размеру, времени существования, содержанию коммуникаций, уровню стабильности существования, потребностям членов группы;
- г) размеру, уровню развития, принципу создания, цели существования, сфере совместной деятельности, реальности существования, периоду функционирования, реальному вхождению индивида в группу;

д) цели существования, размеру, периоду создания, функциям, уровню сложности решаемых задач, формам работы, статусу членов группы.

25. Группы проходят в своем развитии следующие стадии:

- а) формирование, выполнение работы, расформирование;
- б) создание, нормирование, регламентирование, эффективная работа, распад;
- в) формирование, бурление, становление норм, выполнение работы, расформирование;
- г) создание, регламентирование, выполнение работы, распад;
- д) создание, функционирование, конфликт, развитие.

26. Основные характеристики групп:

- а) размер, решаемая группой задача, структура, нормы, мотивы, потребности членов группы;
- б) лидерство, структура, роли, статус, нормы, групповой процесс, сплоченность, конфликтность;
- в) цели создания группы, лидерство, размер группы, сфера деятельности группы, характер взаимоотношений членов группы;
- г) структура группы, роли, статус, нормы, размер группы, процесс решения проблем в группе, лидерство, сплоченность;
- д) решаемая группой задача, групповое единomyслие, разделение ответственности, размер группы, система вознаграждений в группе, пространственное расположение членов группы.

27. Оптимальный размер группы –

- а) 2-3 человека;
- б) 4 человека;
- в) 5-7 человек,
- г) 10 человек,
- д) 15 человек.

28. Основной недостаток работы в группе –

- а) групповое единomyслие;
- б) доминирование одного из членов группы;
- в) то, что в группе не могут возникнуть интересные идеи;
- г) шаблонное мышление и снижение качества решений;
- д) то, что группа не способствует индивидуальному развитию.

29. Конфликт возникает, когда ролевое поведение

- а) соответствует ролевому ожиданию;

- б) не соответствует ролевому ожиданию;
- в) недостаточно соответствует ролевому ожиданию;
- г) явно противоречит ролевому ожиданию;
- д) неопределенно.

30. Конкуренция в организации способствует

- а) стабильности существования организации и рабочих мест;
- б) высокому уровню мотивации участников борьбы;
- в) установлению дружеских взаимоотношений в коллективе;
- г) повышению производительности труда;
- д) снижению производительности труда.

31. Источники межгруппового конфликта:

- а) взаимодействие ролей;
- б) индивидуальные различия, дефицит информации, неэффективные коммуникации;
- в) несовместимость ролей, конкуренция за получение ограниченных ресурсов;
- г) взаимозависимость задач, неопределенность полномочий, борьба за статус;
- д) четкое разграничение задач.

32. Власть в организации подразумевает:

- а) социальные отношения, которые предполагают обязательное исполнение воли руководителя, обусловленное наличием у него прав и возможности принуждать;
- б) возможность и способность оказывать определяющее воздействие на поведение других людей и групп каким-либо способом;
- в) возможность и способность подчинять своей воле деятельность других людей;
- г) приказы руководителя;
- д) подчинение.

33. Объект власти –

- а) исполнитель руководящих указаний, распоряжений;
- б) руководитель или тот, кто отдает распоряжения, имея соответствующие права или средства;
- в) член группы, самопроизвольно выделившийся на роль неофициального руководителя;
- г) подразделение, находящееся в подчинении;

- д) руководитель низового уровня управления.
34. Условие эффективного использования власти в организации –
- а) официальное наделение руководителя властными полномочиями;
 - б) отношения исполнителя к руководителю как к тому, кто позволит реализовать потребности исполнителя;
 - в) беспрекословное подчинение исполнителя руководителю;
 - г) удовлетворение потребностей подчиненных;
 - д) издание приказов, распоряжений.
35. Необходимость власти в организации – власть
- а) служит для укрепления организации;
 - б) существует во всех структурных образованиях;
 - в) существует для подавления личности;
 - г) является организующим началом;
 - д) приводит к дезорганизации.
36. Полномочия руководителя определяются как
- а) право давать указания;
 - б) возможность выполнять задания;
 - в) право принимать решения на своей должности без их одобрения вышестоящим руководителем;
 - г) право принимать решения по всем вопросам;
 - д) права руководителя.
37. Для изучения организационного поведения наиболее значимы коммуникации
- а) вербальные и невербальные;
 - б) межличностные;
 - в) формальные и неформальные;
 - г) вертикальные, горизонтальные и диагональные;
 - д) осуществляемые с помощью технических средств и информационных технологий.
38. При изменении культуры организации нужно руководствоваться
- а) изменением организационной структуры;
 - б) действиями конкурентов;
 - в) геополитическими факторами;
 - г) наличием в организации малых групп;
 - д) различными факторами, т.к. это процесс эволюционный, затрагивающий все аспекты деятельности организации.

39. Корпоративная культура работникам идентифицировать себя как некое целостное образование, отличное от других
- а) не позволяет, у нее другие функции;
 - б) позволяет, т.к. она, объединяя людей в организацию, делает возможным достижение общей цели;
 - в) позволяет только в малых организациях;
 - г) частично позволяет, если сотрудники работают в одном подразделении;
 - д) позволяет только руководству организации.
40. Жизненный цикл организации характеризуется
- а) временем существования организации на рынке;
 - б) временем, в течение которого организация проходит этапы своего функционирования;
 - в) периодом активности организации;
 - г) периодом продвижения своего товара;
 - д) временем завоевания рынка.
41. Наиболее полный перечень составляющих корпоративной культуры:
- а) система ценностей, внешний вид персонала, церемонии и ритуалы;
 - б) культурная сеть (скрытая иерархия власти), герои организации;
 - в) корпоративные убеждения и ценности;
 - г) стиль руководства, герои организации, внешний вид персонала;
 - д) философские положения и идеи, принятые в организации, церемониалы.
42. Наиболее корректное определение организационной культуры:
- а) набор убеждений, ценностей и норм, разделяемых всеми членами организации;
 - б) элемент внутренней среды организации;
 - в) образ жизни, мышления, действий;
 - г) «дух организации»;
 - д) философские положения и идеи, принятые в организации.
43. Стресс полезен для индивида, если он
- а) непродолжительный и небольшой;
 - б) является следствием постоянного выяснения отношений;
 - в) представляет собой периодически возникающее напряжение в подразделении по поводу выполняемой работы;
 - г) является следствием выполнения работы, несоответствующей квалификации;

- д) является следствием перегрузки в результате выполненной важной работы.
44. Сопротивление в организации вызывает изменение,
- а) если оно разрушает некие традиции;
 - б) если управление не эффективно;
 - в) практически любое;
 - г) только незначительное;
 - д) только радикальное.
45. При определении характера и глубины изменений учитывать стадию жизненного цикла организации
- а) необходимо, т.к. каждой стадии присущи свои процессы;
 - б) не обязательно;
 - в) необходимо только на стадии упадка;
 - г) необходимо, если предлагается радикальное изменение;
 - д) необходимо только, если есть изменения во внешней среде.
46. Стадии социализации соответствуют
- а) жизненному циклу организации;
 - б) стадиям карьеры;
 - в) правилам внутреннего распорядка;
 - г) направлениям деятельности организации;
 - д) бизнес-процессу в организации.
47. Карьерный рост отражает
- а) опыт;
 - б) оценку;
 - в) подготовку;
 - г) достижения;
 - д) квалификацию.
48. Стремительная карьера руководителя отражает
- а) неподготовленность ресурса, резерва и состава руководителей;
 - б) дефицит реальных лидеров в организации;
 - в) необходимость в обновлении приоритетов и подходов;
 - г) потенциал координации и сотрудничества кандидата;
 - д) отсутствие кадровой стратегии в организации.
49. Национальная деловая культура и организационная культура соотносятся между собой так:
- а) организационная культура – часть национальной деловой культуры;

- б) национальная деловая культура отражает особенности организационной культуры компаний;
- в) национальная деловая культура оказывает сильное влияние на организационную культуру;
- г) национальная деловая культура оказывает влияние только на деловую культуру организации;
- д) национальная деловая культура оказывает влияние на организационную культуру, если руководитель компании является представителем данной национальности.

50. Этноцентризм – это

- а) особенность восприятия;
- б) оценка ситуации в другой стране исключительно на основе собственных представлений, без учета различий между культурами;
- в) убеждение, что культурные ценности и обычаи своей страны превосходят все другие;
- г) отторжение незнакомых и непривычных проявлений чужой культуры;
- д) устойчивая, упрощенная оценка явлений.

3. Текущий контроль качества работы на семинарских занятиях

Семинарские занятия проходят в режиме презентации и обсуждения результатов групповой работы в форме кейс-стади. Магистранты делятся на группы по 4-6 человек. Работа в режиме кейс-стади предполагает самостоятельный выбор группой организации, анализ деятельности которой будет проводиться. Для этого могут быть использованы публикации в специализированных журналах, бизнес-изданиях, материалы Интернета, а также реальная практика, если есть возможность получить и обнаружить необходимую для анализа информацию.

На каждом занятии обсуждается соответствующий аспект (тема) курса на примере выбранной магистрантами организации. По результатам презентаций и обсуждений группа готовит аналитический отчет (с учетом замечаний и предложений по доработке), который является формой промежуточного контроля.

Текущий контроль осуществляется в ходе семинарских занятий на основе оценки активности магистрантов в ходе групповой и индивидуальной работы. В рамках текущего контроля оценивается активное участие магистрантов в аудиторных занятиях: вопросы и комментарии по содержанию обсуждаемого материала, активное и содержательное участие в дискуссиях, доклады и презентации оригинальных материалов.