



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

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОП

«Менеджмент»

Е.Б. Гаффорова

(подпись) (Ф.И.О. рук. ОП)

«___» _____ 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

менеджмента

Е.А. Глотова

(подпись) (Ф.И.О. зав. каф.)

«___» _____ 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Профиль: государственное и муниципальное управление

Форма подготовки: очная/заочная

курс 2, семестр 2 / курс 2

лекции 36 час. / 4 час.

практические занятия 36 час. / 12 час.

лабораторные работы - час.

в том числе с использованием МАО лек. -/- /пр. 18/6 /лаб. -/- час.

всего часов аудиторной нагрузки 72 час. / 16 час.

в том числе с использованием МАО 18 час. / 6 час.

самостоятельная работа 108 час. / 164 час.

в том числе на подготовку к экзамену 27 час. / 9 час.

контрольные работы (количество) -.

курсовая работа/курсовой проект -.

зачет -.

экзамен 3 семестр / 2 курс

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

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента, протокол № _____ от _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой: Глотова Е.А.

Составители: канд. тех. наук, доцент Бабак Л.Н.

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 201_ г. № _____

Заведующий кафедрой _____

(подпись)

(И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 201_ г. № _____

Заведующий кафедрой _____

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

Учебный курс «Теория организации и организационное поведение» предназначен для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Государственное и муниципальное управление».

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» включена в состав базовой части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (36 часов), практические занятия (36 часов, в том числе МАО 18 часов), самостоятельная работа студентов (108 часов, в том числе 27 часов на подготовку к экзамену). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Экономическое мышление», «Управленческое мышление», и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Принятие и исполнение государственных решений», «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления», а так же подготовить к прохождению учебной и производственной практик.

Содержание дисциплины состоит из двух разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Теория организации: теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин, типология организаций Т.Парсонса, типология Ч.Барнарда, типология Г.Минцберга, типология А.И.Пригожина; различные подходы к определению организационной структуры, принципы формирования и параметры измерения организационной структуры; факторы, влияющие на формирование организационной структуры; внешняя среда организации:

понятие внешней среды, основные характеристики и параметры измерения внешней среды, проблема границ организации, открытые и закрытые организационные системы; понятие организационных изменений, различные подходы к определению источников и причин организационных изменений, классификации организационных изменений, процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений, различные подходы к понятию организационного развития, фокусная и популяционная перспектива организационного развития, представление об организационном развитии в естественной модели организации: теория жизненных циклов организации, представление об организационном развитии в искусственной модели организации: организационное проектирование: принципы, этапы и методы.

2. Организационное поведение: организационное поведение и смежные управленческие дисциплины; поведение человека в организации: ролевое, антиролевое (контрпродуктивное), надролевое; личность в организации: психологические характеристики; личность в организации: психические состояния и процессы восприятия; ценности и установки работников в организации; группы в организации; лидерство в организации; власть и влияние в организации; организационная культура.

Цель – усвоение студентами теоретических знаний, формирование умений использовать результаты фундаментальных исследований в области теории организации и организационного поведения в реальной практике управления.

- научить студентов анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей;
- дать представление об основных типах и принципах построения организационных структур;
- научить студентов осуществлять выбор подходящего типа организационной структуры в зависимости от факторов внешней и внутренней среды организации;

- научить выявлять проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию;
- дать представление об основных направлениях, подходах к анализу поведения работников в организациях;
- дать представление о влиянии различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности;
- научить отличать популярные, стереотипные объяснения поведения людей на рабочем месте от научно обоснованных;
- дать студентам навыки в области анализа, форм и методов управления индивидуальным и групповым поведением в организационном контексте.

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

- способность проявлять инициативу и принимать ответственные решения, осознавая ответственность за результаты своей профессиональной деятельности;
- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;
- владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные и общепрофессиональные компетенции:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции
---------------------------------------	---------------------------------------

ОПК3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знает	основные типы и принципы построения организационных структур
	Умеет	осуществлять выбор подходящего типа организационной структуры в зависимости от факторов внутренней и внешней среды организации
	Владеет	методами проектирования организационных структур
ПК1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знает	основные теории мотивации, лидерства и власти
	Умеет	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, а так же осуществлять диагностику организационной культуры
	Владеет	методами решения управленческих задач на основе теорий мотивации, лидерства и власти
ПК2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	Знает	основные способы разрешения конфликтных ситуаций
	Умеет	использовать основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций
	Владеет	различными способами разрешения конфликтных ситуаций
ПК8 владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	Знает	основные правила документального оформления решений
	Умеет	использовать основные правила документального оформления решений, выявлять и анализировать основные ошибки, возникающие в ходе документального оформления решений
	Владеет	навыками использования основных правил документального оформления решений, навыками выявления и анализа основных ошибок, возникающих в ходе документального оформления решений

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Теория организации и организационное поведение» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: решение кейсов.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Раздел I. Теория организации и организационное поведение (18 час. / 2 час.)

Тема 1. Теория организации в системе наук (2 час. / 0 час.)

Теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин. Соотношение теории организаций и теории управления в разных теоретических подходах. Разграничение предметных областей теории организаций и теории управления. Связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой.

Тема 2. Понятие и сущность организации (2 час. / 0,5 час.)

Основные подходы к определению понятия организации. Организация как процесс упорядочения поведения активных социальных объектов. Организация как социальная система. Специфические черты организации как социальной системы. Различные трактовки организации как социальной системы: модели организации как искусственной и естественной системы, признаки каждой модели.

Тема 3. Типология организаций (2 час. / 0 час.)

Условия возникновения и развития организации. Функциональное разделение и координация деятельности по горизонтали. Вертикальное разделение труда. Дифференциация видов управленческой деятельности по их содержанию. Формирование социокультурных деятельностных и поведенческих стандартов. Различные подходы к формированию типологии организаций. Типология организаций Т.Парсонса. Типология Ч.Барнарда. Типология Г.Минцберга. Типология А.И.Пригожина.

Тема 4. Организационная структура: понятие и принципы построения (2 час. / 0,5 час.)

Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации. Различные подходы к определению организационной структуры. Принципы формирования и параметры измерения организационной структуры. Степень разделения труда как параметр измерения организационной структуры. Горизонтальная и вертикальная дифференциация. Степень концентрации власти как параметр измерения организационной структуры. Проблема границ контроля. Централизация и децентрализация. Факторы, влияющие на соотношение централизации и децентрализации организационной структуры. Степень формализации отношений как параметр измерения организационной структуры. Понятие формализации. Формальные и неформальные организационные структуры. Принципы департаментализации.

Тема 5. Основные типы организационных структур (2 час. / 0,5 час.)

Линейно-функциональные структуры. Дивизиональные структуры. Проектные и матричные структуры.

Тема 6. Внутренняя среда организации: контекстуальный подход (2 час. / 0,5 час.)

Факторы, влияющие на формирование организационной структуры. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция «управления по целям» П.Друкера. Стратегия организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция А.Чендлера. Технология как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция Вудворт. Концепция Томпсона. Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Исследования Астонской группы. Тип персонала как фактор, влияющий на выбор структуры. Работы представителей классической школы и школы человеческих отношений, определяющие взаимосвязь типа персонала и структуры организации. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.

Тема 7. Внутренняя среда организации: проектный подход (2 час. / 0 час.)

Проектный подход: задачи организационного проектирования в рамках искусственной модели организации. Процесс формирования организационной структуры. Принципы и методы проектирования. Организационный дизайн. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга и ее значение для развития теории организаций. Оценка эффективности организационных структур.

Тема 8. Внешняя среда организации (2 час. / 0 час.)

Понятие внешней среды, основные характеристики и параметры измерения внешней среды. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы. Альтернативные концепции взаимоотношений организации и внешней среды: адаптация и естественный отбор.

Тема 9. Организационное развитие (2 час. / 0 час.)

Понятие организационные изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений. Классификации организационных изменений. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений. Различные подходы к понятию организационного развития. Фокусная и популяционная перспектива организационного развития. Представление об организационном развитии в естественной модели организации: теория жизненных циклов организации. Представление об организационном развитии в искусственной модели организации: организационное проектирование: принципы, этапы и методы.

Раздел II. Организационное поведение (18 час. / 2 час.)

Тема 10. Поведение человека в организации (2 час. / 0,5 час.)

Определение и функции поведения. Отношения субъекта поведения с материальной и социальной средой. Типы поведения в организации по критерию соответствия ролевым ожиданиям: ролевое, надролевое, антиролевое (девиантное, контрпродуктивное). Структура ролевого поведения. Нормативная

структура роли. Уровни ролевого поведения личности. Многообразие и конфликт социальных ролей и ролевых ожиданий. Типология девиантного поведения (Р. Мертон). Контрпродуктивное поведение, классификация его видов. Саботаж. Абсентеизм и презентеизм. Буллинг (моббинг) в организации. Трудоголизм. Надроловое (экстра-ролевое) поведение. Понятие «поведение гражданина организации». Классификация его видов по Д. Органу (Д. Орган). Выгоды «гражданского поведения» сотрудников для организации. Условия и способы стимулирования «гражданского поведения» в организации.

Тема 11. Личность в организации: психологические характеристики (2 час. / 0,5 час.)

Понятие личности и психологических характеристик. Методики измерения психологических характеристик. Методика Майерс-Бриггс. Цветовой тест М. Люшера. Тест Р. Кеттелла. Методика Г. Айзенка. «Большая пятерка» личностных характеристик. Качества «большой пятерки» и поведение работников в организации. Личности типа А и Б (М. Фридман, Р. Розенман). Локус контроля (Дж. Роттер). Реактивность / проактивность (В. Франкл, Г. Олпорт). Конформность. Эмоциональный интеллект (Д. Голман). Зрелость (К. Арджирис). Креативность. Макиавеллизм (Р. Кристи и Ф. Гейз). Достижимость (мотивация достижения), Д. МакКлелланд. Перфекционизм. Проблема соответствия личностных качеств работника требованиям организации (Person-Organization Fit). Теории соответствия личности работе (Personality-Job Fit). «Шестигранник Холланда».

Тема 12. Личность в организации: психические состояния и процессы восприятия (2 час. / 0,5 час.)

Понятие психических состояний и их связь с поведением человека в организации. Самоэффективность (А. Бандура). Выученная беспомощность (М. Селигман). Психологическое благополучие, его составляющие. «Выгорание». Понятие стресса. «Негативные» и «позитивные» стрессы. Организационные, групповые, индивидуальные причины стресса. Последствия высокого уровня стресса для организации и работников. Способы борьбы со стрессом в

организации. Процессы восприятия, их важность для формирования поведения в организации. «Теорема Томаса». Факторы, влияющие на процессы восприятия. Важнейшие виды социального восприятия в организации. Организационный климат. Воспринимаемая организационная поддержка. Доверие в организации. Идентификация с организацией. Организационная справедливость, ее виды и нормы. Возможность альтернативного трудоустройства (perceived employability). «Психологический контракт» работника. Структура психологического контракта. Типы психологических контрактов. Последствия нарушения психологических контрактов.

Тема 13. Ценности и установки работников в организации (2 час. / 0,5 час.)

Понятие ценностей. Терминальные и инструментальные ценности (М. Рокич). «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности. «Достижительские» и «недостижительские» ценности. Динамика и структура трудовых ценностей российских работников (В. Магун). Понятие и компоненты установок: эмоциональный, когнитивный, поведенческий. Функции установок. Важнейшие установки, определяющие поведение человека в организации. Эмпирические исследования удовлетворенности трудом россиян. Удовлетворенность работой и поведение сотрудников. Вовлеченность в работу (work engagement) и отчуждение от работы. Поведенческие проявления вовлеченности. Условия формирования вовлеченности персонала. Проявления и факторы организационной приверженности. Объекты приверженности в организации. Трехкомпонентная модель приверженности (Дж. Мейер, Н. Ален). Зарубежные и отечественные исследования организационной приверженности. Позитивные и негативные следствия организационной приверженности.

Тема 14. Группы в организации (2 час. / 0 час.)

Определение социальной группы. Выгоды и издержки членства в группе. Культурно-регулятивные атрибуты группы. Солидарные взаимодействия в группе. Классификация групп. Групповой контроль. Статусы как социально определенные позиции. Стадии развития группы в организации (Б. Такман, М.

Дженсен). Факторы интеграции группы. Принятие решений в группе. Эффективность рабочих групп. Понятие команды. Сравнение рабочих групп и команд. Типы команд в организации. Типы ролей в команде (Р. Белбин). Факторы эффективности команды.

Тема 15. Лидерство в организации. (2 час. / 0 час.)

Два контекста использования термина «лидерство». «Лидер» как обладатель определенных личностных характеристик. Ресурсы для осуществления лидерских функций. Лидерские качества. Теории лидерских черт. Харизматическое лидерство. «Лидерство» и «руководство». Роли и функции лидера. Формальное и неформальное лидерство. Стили лидерства (руководства). Ориентированность руководителя. Управленческая решетка (Р. Блэйк, Дж. Моутон). Стили лидерства: способы осуществления руководящих функций (К. Левин, Р. Лайкерт, П. Нортхаус). Трансформационное лидерство. Ситуационные теории лидерства (Ф. Фидлер, Р. Хауз).

Тема 16. Власть и влияние в организации. (2 час. / 0 час.)

Власть как высшая форма иерархизированных социальных взаимодействий и форма социального обмена. Власть и влияние. Основные источники власти. Власть и зависимость. Субъекты властных отношений. Проблема легитимности власти. Власть как цель и средство. «Позитивные» и «негативные» результаты властных отношений. Властные ресурсы и поведение сотрудников в организации (А. Хиршман). Объекты контроля в отношениях власти. Средства осуществления власти. Власть и влияние в российских бизнес-организациях. Типы поведенческих реакций на организационные события и управленческие практики (схема EVLN): «выход», «голос», «лояльность», «пренебрежение». Концепция «выхода / голоса» А. Хиршмана. Феномен «организационного диссидентства» (инакомыслия).

Тема 17. Организационная культура. (2 час. / 0 час.)

Понятие организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Истоки изучения организационной культуры. Подходы к пониманию организационной культуры: рациональный и

феноменологический. Структура организационной культуры. Декларируемые и реальные ценности. Формальные и неформальные нормы поведения в организации. «Сильные» и «слабые» культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шейну. Доминирующая культура и субкультуры. Три типовые организационные культуры по Э. Шейну. Субкультуры в российских организациях. «Культура как помеха». Способы передачи культуры: целенаправленные, стихийные. Этапы социализации в организационной культуре. Проблема адекватной типологии организационных культур. Типы организационной культуры в российских бизнес-организациях. Управление организационной культурой: формирование, поддержание, изменение. Цели культурных изменений. Факторы, способствующие культурным изменениям. Принципы культурных изменений. Барьеры культурных изменений в российских организациях.

Тема 18. Влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения. (2 час. / 0 час.)

Причины «периферийности» проблематики национальной культуры в зарубежных учебниках по организационному поведению. Организация как микро модель общества. Национальная экономическая культура как совокупность норм и ценностей в сфере экономической деятельности. Типологии ценностных ориентаций: Т. Парсонс, Г. Хофштед, Р. Ин-глхарт. Реальные условия функционирования и социальная организация российского бизнеса. Ключевые характеристики российской институциональной среды. Основные характеристики социальных отношений в российских бизнес-организациях. Характеристика российских трудовых ресурсов.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия

(36/12 час., в том числе 18/6 час. с использованием методов активного обучения)

Раздел I. Теория организации (18 час. / 6 час.)

Занятие 1. Эволюция взглядов на сущность организации (2 часа / 0,5 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0 час.)

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

4. Решение кейса

Занятие 2. Связи в организациях (2 час. / 0,5 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0,5 час.)

1. Виды связей в организациях
2. Иерархия в организациях
3. Решение кейса

Занятие 3. Механистические организационные структуры (2 час. / 0,5 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0,5 час.)

1. Общая характеристика механистических структур
2. Типы механистических структур
3. Соотношение механистических структур с типологией Г. Минцберга.
4. Анализ организационной структуры ДВФУ.
5. Решение кейса

Занятие 4. Органические организационные структуры (2 час. / 0,5 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0,5 час.)

1. Общая характеристика органических структур
2. Типы органических структур

3. Соотношение органических структур с типологией Г. Минцберга

4. Решение кейса

Занятие 5. Проектирование организационной структуры (2 час./ 1 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0,5 час.)

1. Цели и факторы организационного проектирования

2. Процесс организационного проектирования

3. Методы проектирования организационных структур

4. Решение кейса

Занятие 6. Внешняя среда организации (2 час. / 1 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0,5 час.)

1. Понятие внешней среды,

2. Основные характеристики и параметры измерения внешней среды организации.

3. Проблема границ организации.

4. Открытые и закрытые организационные системы.

5. Решение кейса

Занятие 7. Взаимодействие организации с ее внешней средой (2 час. / 0,5 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0 час.)

1. Стратегии взаимодействия организации с ее внешней средой.

2. Возможные результаты взаимодействия организации с внешней средой.

3. Решение кейса

Занятие 8. Жизненный цикл организации (2 час. / 1 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0,5 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

4. Решение кейса

Занятие 9. Организационное развитие (2 час. / 0,5 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0 час.)

1. Модели организационного развития.

2. Этапы организационного развития.

3. Сопротивление изменениям.

4. Преодоление сопротивления изменениям.

5. Решение кейса

Раздел II. Организационное поведение (18 час. / 6 час.)

Занятие 10. Поведение человека в организации (2 час. / 0,5 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0,5 час.)

1. Ролевое поведение.

2. Антиролевое поведение.

3. Надролевое поведение.

4. Поведение «гражданина организации».

5. Решение кейса.

Занятие 11. Личность в организации: психологические характеристики (2 час. / 0,5 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0,5 час.)

1. Методика Майерс-Бриггс.

2. Цветовой тест М. Люшера.

3. Тест Р. Кеттелла.

4. Методика Г. Айзенка.

5. Решение кейса.

Занятие 12. Личность в организации: психические состояния и процессы восприятия (2 час. / 0,5 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0,5 час.)

1. Самоэффективность.
2. Стресс.
3. Процессы восприятия.
4. Психологический контракт работника и его структура.
5. Решение кейса.

Занятие 13. Ценности и установки работников в организации (2 час. / 0,5 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0,5 час.)

1. Ценности
2. Установки.
3. Вовлеченность в работу.
4. Организационная приверженность.
5. Решение кейса.

Занятие 14. Группы в организации (2 час. / 0 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0,5 час.)

1. Социальная группа.
2. Рабочая группа
3. Команда.
4. Роли в команде по Р.Белбину.
5. Решение кейса.

Занятие 15. Лидерство в организации. (2 час. / 0 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0,5 час.)

1. Лидерские функции.
2. Лидерские качества.
3. Лидерство и руководство.
4. Стили лидерства.
5. Решение кейса.

Занятие 16. Власть и влияние в организации. (2 час. / 0 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0 час.)

1. Власть и влияние.
2. Власть и зависимость.
3. Власть как цель и средство.
4. Власть и влияние в российских бизнес-организациях.
5. Решение кейса.

Занятие 17. Организационная культура. (2 час. / 0 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0 час.)

1. Организационная культура.
2. Уровни организационной культуры по Э. Шейну.
3. Три типовые организационные культуры по Э. Шейну.
4. Субкультуры в российских организациях.
5. Решение кейса.

Занятие 18. Влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения. (2 час. / 0 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – решение кейс-задач (1 час. / 0 час.)

1. Организация как микромодель общества.
2. Типологии ценностных ориентаций: Т. Парсонс, Г. Хофштед, Р. Инглхарт.
3. Реальные условия функционирования и социальная организация российского бизнеса.

4. Решение кейса.

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	Теория организации и организационное поведение	ОПК-3 ПК-8	знает	Конспект (ПР-7) Собеседование (УО-1)	Тест (ПР-1), тестовые задания: 1-40
			умеет	Творческое задание (ПР-13)	
			владеет	Кейс-задача (ПР-11)	
2	Организационное поведение	ПК-1 ПК-2	знает	Конспект (ПР-7) Собеседование (УО-1)	Тест (ПР-1), тестовые задания: 41-80
			умеет	Реферат (ПР-4)	
			владеет	Кейс-задача (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. Дафт Р. Теория организации и организационное поведение. – М.: Юнити-Дана, 2014 г. – 736 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:242533&theme=FEFU>
2. Кузнецов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение : учебник для бакалавров / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 365 с. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/teoriya-organizacii-385477>
3. Мильнер Б.З. Теория организации и организационное поведение. – М.: Инфра-М., 2015 г. – 810 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-325598&theme=FEFU>

Дополнительная литература

(электронные и печатные издания)

1. Адизес И. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015 г. – 368 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:353034&theme=FEFU>.
2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – Спб.: Питер, 2001 г. – 320 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:334571&theme=FEFU>

3. Коллинз Д. От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 356 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:826264&theme=FEFU>

4. Лайкер Дж. ДАО Тойота: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира. – М.: Альпина Паблишер, 2013 г. – 400 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:825924&theme=FEFU>

5. Минцберг Г. Структура в кулаке. Создание эффективной организации. – СПб.: Питер, 2011 г. – 512 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:416834&theme=FEFU>.

6. Теория организации и организационное поведение: хрестоматия 2-е изд. / Пер. с англ. Под ред. Т.Н.Клёминой. Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010 г. – 573 с. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:414309&theme=FEFU>.

7. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство. – СПб.: изд-во «Питер», 2012. – с. 352. Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:418768&theme=FEFU>

8. Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь-справочник. – М.: ИНФРА-М, 2000 г. – 264 с. <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:14366&theme=FEFU>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Российский журнал менеджмента – <http://www.rjm.ru>

2. Вестник СПбГУ серия Менеджмент – <http://www.vestnikmanagement.spbu.ru>

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

1. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

2. Справочно-правовая система «Гарант». Режим доступа: www.garant.ru

3. Справочная система «Кодекс». Режим доступа: <http://www.kodeks.ru/>
4. Программное обеспечение: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint.

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Реализация дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением практических занятий, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» является экзамен, который проводится в виде тестирования.

В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (40 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (40 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» для аттестации на экзамене следующие: 86-100 баллов – «отлично», 76-85 баллов – «хорошо», 61-75 баллов – «удовлетворительно», 60 и менее баллов – «неудовлетворительно».

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[\frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где: $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$ для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$ для итогового рейтинга;

$P(n)$ – рейтинг студента;

m – общее количество контрольных мероприятий;

n – количество проведенных контрольных мероприятий;

O_i – балл, полученный студентом на i -ом контрольном мероприятии;

O_i^{max} – максимально возможный балл студента по i -му контрольному мероприятию;

k_i – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия;

k_i^n – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Оптимальным вариантом планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины, является равномерное распределение учебной нагрузки, т.е. систематическое ознакомление с теоретическим материалом на лекционных занятиях и закрепление полученных знаний при подготовке и выполнении практических работ и заданий, предусмотренных для самостоятельной работы студентов.

Подготовку к выполнению практических работ необходимо проводить заранее, чтобы была возможность проконсультироваться с преподавателем по возникающим вопросам. В случае пропуска занятия, необходимо предоставить

письменную разработку пропущенной практической работы.

Самостоятельную работу следует выполнять согласно графику и требованиям, предложенным преподавателем.

Описание последовательности действий обучающихся (алгоритм изучения дисциплины)

Начиная изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение», студенту необходимо:

– ознакомиться с программой, изучить список рекомендуемой литературы; к программе курса необходимо будет возвращаться постоянно, по мере усвоения каждой темы в отдельности, для того чтобы понять: достаточно ли полно изучены все вопросы;

– внимательно разобраться в структуре дисциплины «Теория организации и организационное поведение», в системе распределения учебного материала по видам занятий, формам контроля, чтобы иметь представление о курсе в целом, о лекционной и практической части всего курса.

Изучение курса должно вестись систематически и сопровождаться составлением подробного конспекта. Основным промежуточным показателем успешности студента в процессе изучения дисциплины является его готовность к выполнению практических работ. Критерием готовности к практическим работам является умение студента ответить на все контрольные вопросы, рекомендованные преподавателем.

Особое значение для освоения теоретического материала и для приобретения и формирования умений и навыков имеет самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине предусматривает изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выполнение творческого задания, написание реферата, подготовку к выполнению практических работ и промежуточной аттестации – экзамену.

Для самопроверки усвоения теоретического материала, подготовки к выполнению и защите лабораторных работ и сдаче экзамена студентам предлагаются вопросы для самоконтроля.

Рекомендации по работе с литературой

Наиболее предпочтительна потемная последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

- ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;
- изучение основной учебной литературы;
- проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Рекомендации по подготовке к экзамену

Подготовка к экзамену и его результативность также требует у студентов умения оптимально организовывать свое время. Идеально, если студент ознакомился с основными положениями, определениями и понятиями курса в процессе аудиторного изучения дисциплины, тогда подготовка к экзамену позволит систематизировать изученный материал и глубже его усвоить.

Подготовку к экзамену лучше начинать с распределения предложенных контрольных вопросов по разделам и темам курса. Затем необходимо выяснить наличие теоретических источников (конспекта лекций, учебников, учебных пособий).

При изучении материала следует выделять основные положения, определения и понятия, можно их конспектировать. Выделение опорных

положений даст возможность систематизировать представления по дисциплине и, соответственно, результативнее подготовиться к экзамену.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» необходима учебная аудитория с мультимедийным проектором и экраном.



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

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
по дисциплине Теория организации и организационное поведение
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Форма подготовки: очная/заочная

**Владивосток
2018**

I. План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/ сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	4-я неделя 5-я неделя 6-я неделя	Творческое задание «Эволюция взглядов на сущность организации»	21 час. / 36 час	Защита творческого задания
2	7-я неделя 8-я неделя 9-неделя 10-я неделя 11-янеделя 12-я неделя	Групповое творческое задание «Как улучшить организацию работы выбранной компании»	21 час. / 36 час.	Групповая защита творческого задания
3	13-я неделя 14-я неделя 15-я неделя	Реферат по организационному поведению	21 час. / 35 час.	Защита реферата
	В течении семестра	Подготовка к практическим занятиям	18 час. / 48 час.	Устный опрос
4	В течении семестра	Подготовка к экзамену	27 час. / 9 час.	Тестирование
	ИТОГО	-	108 час. / 164 час.	-

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Особое значение для освоения теоретического материала и для приобретения и формирования умений и навыков имеет самостоятельная работа студентов.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» предусматривает изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, выполнение индивидуального и группового творческого задания, написание реферата, подготовку к выполнению практических работ и промежуточной аттестации – экзамену.

Для самопроверки усвоения теоретического материала, подготовки к выполнению практических работ и сдаче экзамена студентам предлагаются вопросы для самоконтроля.

Рекомендации по работе с литературой

Наиболее предпочтительна потемная последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

- ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;
- изучение основной учебной литературы;
- проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Методические указания к выполнению творческого задания «Эволюция взглядов на сущность организации»

Требования к содержанию творческого задания

Студентам необходимо изучить основные концепции и подходы к пониманию феномена организации в исторической перспективе и написать эссе. При подготовке к выполнению творческого задания студенты выбирают статьи из предложенного списка. Доклад должен сопровождаться презентацией.

Источники для подготовки творческого задания:

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

Требования к представлению и оформлению результатов

Печатный доклад и презентация Power Point, 10-12 слайдов.

Критерии оценки творческого задания

– 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области.

Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;

– 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

– 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 60-50 баллов – если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Методические указания к выполнению творческого задания «Как улучшить организацию работы выбранной компании»

Требования к содержанию творческого задания

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 к представлению и оформлению результатов творческого задания

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.

Критерии оценки творческого задания

- 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;
- 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;
- 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые

основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 60-50 баллов – если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Методические указания к выполнению реферата

Требования к содержанию и оформлению реферата

1. 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 - 14, интервал – полуторный)).

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

3. Представление аналитического обзора литературы по выбранной теме. 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. Присутствуют оригинальные и глубокие наблюдения, интересные и точные аналитические комментарии автора. Сделаны промежуточные и конечные выводы.

5. Работа разделена на смысловые части и присутствует логика рассуждений при переходе от одной части к другой. Текст представлен профессионально и грамотно, построен логично, присутствует ясный

академический стиль изложения, фразы разработаны. Обоснованность положений автора.

6. Заключение к работе. Подведены итоги работы, освещены основные результаты, сделаны выводы.

7. Релевантность использованной литературы. Аналитический обзор обязательно должен содержать библиографию. Ссылки на релевантную литературу и список литературы должны быть оформлены по стандартам ДВФУ. При подготовке аналитического обзора 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.

Критерии оценки реферата

– 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;

– 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

– 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ

основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 60-50 баллов – если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Тематика рефератов

1. Позитивное организационное поведение и «организационное гражданство»
2. Стрессы в организации
3. Восприятия в организации
4. Ценности и установки работников
5. Группы и команды в организации
6. Организационная культура
7. Стили лидерства и их влияние на установки и поведение работников
8. Властные отношения в организации
9. Коммуникации в организации
10. Кросскультурные аспекты организационного поведения
11. Социально-ответственная (этическая) корпорация.
12. Дистанционное присутствие: посещение работы, не покидая дома.
13. «Обезжиривание» организаций: даунсайзинг и аутсорсинг.
14. Мотивация к достижениям: поиск совершенства.
15. Организационные ресурсы управления стрессом.
16. Удовлетворенность работой и ее потенциальные последствия.
17. Организационная приверженность: чувство преданности своей организации.

18. Управление диверсифицированной рабочей силой.
19. Мотивирование сотрудников организации.
20. Организационная социализация: освоение правил игры.
21. Преимущества и недостатки института наставничества.
22. Карьерное «плато» и способы его преодоления.
23. «Стеклянный потолок»: проблемы женской карьеры.
24. Современные команды: пути к успеху.
25. Формальные и неформальные организационные коммуникации.
26. Индивидуальные и групповые способы принятия решений.
27. Индивидуальная власть: основа для влияния.
28. Харизматическое и трансформирующее лидерство.
29. Воспитание лидера внутри себя.
30. Организационная культура: ее значение и способность изменяться.

Вопросы для самоконтроля

Вопросы для самоконтроля предназначены для самопроверки студентом усвоения теоретического материала, подготовки к выполнению практических работ и сдаче экзамена. Для удобства пользования вопросы для самоконтроля разбиты по разделам и темам теоретической части курса дисциплины.

Раздел I. Теория организации

Тема 1. Теория организации и организационное поведение в системе наук

1. Что такое фундаментальная наука?
2. Что такое прикладная наука?
3. Что такое научно-обоснованная практика?
4. Назовите фундаментальные управленческие науки.
5. Теория организаций является прикладной или фундаментальной наукой?
6. Что изучает Теория организации и организационное поведение?
7. Как ее можно использовать на практике?

Тема 2. Понятие и сущность организации

1. Охарактеризуйте организацию как процесс и как социальную систему.
2. Когда появились организации?
3. В чем состоит основной вклад Ф.Тейлора в развитие организационной теории?
4. Расскажите о роли А.Файоля в развитии организационной науки.
5. Каков основной вклад М.Вебера в развитие организационной науки?
6. Расскажите о вкладе Э.Мэйо в теорию организации.
7. Перечислите функции организации как социальной системы по Толкотту Парсонсу.
8. Охарактеризуйте организацию, как естественную и искусственную систему.

Тема 3. Типология организаций

1. Назовите известные вам подходы к классификации типов организации.
2. Что понимается под организациями в классификации А.И.Пригожина?
3. Что понимается под полуорганизациями в классификации А.И.Пригожина?
4. Что такое союзные или общественные организации?
5. Что такое скалярные организации?
6. Что такое латеральные организации?
7. К какому типу организаций по разным классификациям относится такая организация как церковь?

Тема 4. Организационная структура: понятие и принципы построения

1. Дайте определение организационной структуры.
2. Что понимают под формальной организационной структурой?
3. Что понимают под неформальной организационной структурой?
4. В чем состоит основное назначение организационной структуры?

5. Чем опасен конфликт между формальной и неформальной организационной структурой?

6. Назовите шесть основных структурных характеристик организации.

7. Что такое формализация (степень формализации)?

8. Что такое степень специализации (разделение труда) в организации?

9. Что такое иерархия власти и охват контролем?

10. Что такое степень централизации власти?

11. Что такое профессионализм персонала?

12. Что такое структура штата (соотношение групп персонала)?

Тема 5. Основные типы организационных структур

1. Перечислите особенности линейной организационной структуры.

2. Когда может применяться линейная организационная структура?

3. Что понимают под функциональной структурой?

4. Почему функциональная структура в чистом виде оказалась нежизнеспособной?

5. Назовите достоинства и недостатки линейно-функциональной структуры.

6. Какие факторы обусловили появление дивизиональных структур?

7. Назовите типы департаментализации дивизиональных структур.

Приведите примеры.

8. Назовите условия эффективного применения дивизиональных и линейно-функциональных структур.

9. Перечислите механизмы формирования функциональных связей.

10. Что понимают под проектной структурой?

11. В чем особенности матричных структур?

12. Что такое комплексная организация по Лоуренсу и Лоршу?

Тема 6. Внутренняя среда организации: контекстуальный подход

1. Что такое контекстуальный подход?

2. Назовите пять ситуационных переменных

3. Дайте определение стратегии.
4. Охарактеризуйте связь между стратегией и структурой согласно модели А.Чандлера.
5. Охарактеризуйте связь между стратегией и структурой согласно подходу М.Портера
6. Охарактеризуйте связь между стратегией и структурой согласно модели Майлза и Сноу.
7. Опишите модель структурного соответствия.

Тема 7. Внутренняя среда организации: проектный подход

1. В чем заключается проектный подход?
2. В чем разница между проектным и процессным подходами?
3. Назовите задачи организационного проектирования в рамках искусственной модели организации.
4. Опишите процесс формирования организационной структуры.
5. Назовите основные принципы и методы проектирования.
6. В чем суть концепции организационного дизайна Г.Минцберга?
7. Перечислите основные типы структур по Г.Минцбергу.
8. Укажите соответствие между традиционными типами организационных структур и организационных структур по Минцбергу.
9. Как проводится оценка эффективности организационных структур.

Тема 8. Внешняя среда организации

1. Дайте понятие внешней среды организации.
2. Перечислите основные характеристики внешней среды организации.
3. Назовите параметры измерения внешней среды организации.
4. В чем заключается проблема границ организации?
5. Чем отличаются открытые и закрытые организационные системы?
6. В чем суть инвайронментальных концепции организации?
7. Охарактеризуйте альтернативные концепции взаимоотношений организации и внешней среды: адаптация и естественный отбор.

8. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость.

9. В чем суть стратегии приспособления организации к внешней среде.

10. Что понимают под организационной популяцией?

11. Что понимают под экологической нишей?

12. Чем обуславливается выживание организации в краткосрочной и долгосрочной перспективе?

Тема 9. Организационное развитие

1. Дайте понятие организационные изменений.

2. Опишите основные подходы к определению источников и причин организационных изменений.

3. Приведите классификацию организационных изменений.

4. Опишите процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений.

5. Опишите различные подходы к понятию организационного развития.

6. Опишите фокусную и популяционную перспективу организационного развития.

7. Дайте характеристику представления об организационном развитии в естественной модели организации: теория жизненных циклов организации.

8. Дайте характеристику представления об организационном развитии в искусственной модели организации: организационное проектирование: принципы, этапы и методы.

Раздел II. Организационное поведение

Тема 10. Поведение человека в организации

1. Дайте определение и назовите функции поведения.

2. Назовите типы поведения в организации по критерию соответствия ролевым ожиданиям.

3. Опишите структуру ролевого поведения.

4. В чем заключается многообразие и конфликт социальных ролей и ролевых ожиданий.

5. Расскажите в типах контрпродуктивного поведения.
6. Надрольное (экстра-ролевое) поведение и его особенности.
7. Понятие «поведение гражданина организации». Классификация его видов по Д. Орбану (Д. Орбан).

Тема 11. Личность в организации: психологические характеристики

1. Методики измерения психологических характеристик личности.
2. «Большая пятерка» личностных характеристик.
3. «Личность типа А и Б» (М. Фридман, Р. Розенман).
4. «Локус контроля» (Дж. Роттер).
5. Конформность и конформизм.
6. «Эмоциональный интеллект».
7. Характеристики «зрелой / незрелой» личности (К. Арджирис).
8. Проблема соответствия личностных качеств и индивидуальных ценностей работника требованиям организации (Person-Organization Fit, P-O fit).
9. Теория соответствия личности работе (Personality-Job Fit Theory, «шестигранник Холланда»).

Тема 12. Личность в организации: психические состояния и процессы восприятия

1. Психическое состояние: определение и виды.
2. «Самоэффективность» (А. Бандура) и «выученная беспомощность» (М. Селигман).
3. Психологическое благополучие.
4. Выгорание (job burnout).
5. Стресс на рабочем месте: проявления, факторы и последствия.
6. Понятие «восприятия» (perception). Факторы, влияющие на процессы восприятия. Важнейшие виды социального восприятия в организации.
7. Организационный климат.
8. Воспринимаемая организационная поддержка (perceived organizational support).

9. Доверие в организации. Идентификация с организацией
10. Организационная справедливость, ее виды.
11. Возможность альтернативного трудоустройства (perceived employability): взаимодействие с установками и поведением сотрудников.
12. «Психологический контракт» работника: структура, типа, содержание, последствия нарушения.

Тема 13. Ценности и установки работников в организации

1. Понятия «ценности». Классификация ценностей по М. Рокичу.
2. «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности (extrinsic/intrinsic work values).
3. Структура и динамика трудовых ценностей россиян (В. Магун).
4. Определение и компоненты «установки» (attitude).
5. Вовлеченность в работу (work engagement)
6. Удовлетворенность работой. Взаимосвязь удовлетворенности работой и производительности труда работника.
7. Понятие организационной приверженности. Трехкомпонентная модель организационной приверженности (Дж. Мейер, Н. Ален).

Тема 14. Группы в организации

1. Определение и атрибуты социальной группы.
2. Виды классификации социальных групп.
3. Выгоды и издержки членства в группе.
4. Групповые роли и групповые нормы и групповой контроль.
5. Факторы, повышающие и понижающие уровень групповой сплоченности.
6. Групповая сплоченность и соответствие групповых и организационных целей: влияние на производительность труда.
7. Достоинства и недостатки группового принятия решений и работы в группах.
8. «Социальная фасилитация», «социальная лень», «диффузия ответственности» в группе: условия формирования.

9. Различные контексты использования понятия «команда». Отличия «команды» от «традиционной рабочей группы».

10. Типология командных ролей по Р. Белбину.

11. Условия эффективности команды.

Тема 15. Лидерство в организации

1. Два контекста использования термина «лидерство» в организациях.

2. Стили лидерства по критерию ориентированности лидера: модели Ф. Фидлера, Р. Блэйка и Дж. Моутон, П. Херси и К. Бланшара, Р. Хауза.

3. Стили лидерства по способу осуществления лидерских функций (К. Левин, Р. Лайкерт, П. Нортхаус), транзакционное и трансформационное лидерство.

4. Теория обмена между лидером и подчиненным (leader-member exchange, LMX).

5. Методологические проблемы эмпирических исследований лидерства.

Тема 16. Власть и влияние в организации

1. Сходства и различия понятий «власть» и «влияние».

2. В чем заключаются недостатки популярной типологии власти Дж. Френча и Б. Рейвена?

3. В чем сущность разграничения власти как «средства» и как «цели»? «Позитивные» и «негативные» результаты властных отношений в организации.

4. «Враждебное» поведение руководителя (abusive supervision): проявления и результаты.

5. Что такое «ресурсная зависимость»? Условия возникновения отношений власти.

6. Поведение и сознание подчиненных как объекты контроля в отношениях власти.

7. «Торг» и «принуждение» как средства осуществления власти.

8. Понятие политического поведения в организации. Индивидуальные и организационные факторы политического поведения. «Политическая воля» и «политические умения» сотрудников (Г. Минцберг).

9. Стратегия «голоса» работников: понятие, типы.

Тема 17. Организационная культура

1. Определение и функции организационной культуры.

2. Сущность «функционалистского» и «феноменологического» подходов к пониманию организационной культуры.

3. Уровни организационной культуры по Э. Шейну.

4. Уровни организационной культуры по Г. Хофштеду

5. «Сильные» и «слабые» организационные культуры.

6. Комплексные и акцентированные организационные культуры.

7. Доминирующая организационная культура и субкультуры.

8. Этапы социализации в организационной культуре.

9. Изменение организационной культуры.

10. Методики диагностики организационной культуры: содержание, профили организационных культур, преимущества и недостатки.

11. Критерии измерения организационной культуры по Г. Хофштеду: ценности и практики.

12. Влияние организационной культуры на поведение, эффективность труда работников и экономическую эффективность организаций: результаты и критика исследований.

Тема 18. Влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения

1. Понятие социальной организации бизнеса. Организация как микромодель общества.

2. Национальная экономическая культура и ее составляющие.

3. Основные ценностные ориентации, обуславливающие специфику общества (по Т. Парсонсу).

4. Параметры межкультурных различий по методологии Г. Хофштеда.

5. Шкалы измерения ценностей национальной культуры по Р. Инглхарту.

6. Причины ограниченных возможностей применения современных зарубежных концепций организационного поведения к российским бизнес-организациям: характеристики российской институциональной среды и социальных отношений в бизнес-организациях.



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

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине Теория организации и организационное поведение
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Форма подготовки: очная / заочная

Владивосток
2018

**Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине Теория организации и организационное поведение**

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знает	основные типы и принципы построения организационных структур
	Умеет	осуществлять выбор подходящего типа организационной структуры в зависимости от факторов внутренней и внешней среды организации
	Владеет	методами проектирования организационных структур
ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знает	основные теории мотивации, лидерства и власти
	Умеет	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, а так же осуществлять диагностику организационной культуры
	Владеет	методами решения управленческих задач на основе теорий мотивации, лидерства и власти
ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	Знает	основные способы разрешения конфликтных ситуаций
	Умеет	использовать основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций
	Владеет	различными способами разрешения конфликтных ситуаций
ПК-8 владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	Знает	теоретические основы внедрения организационных изменений
	Умеет	разрабатывать мероприятия по внедрению организационных изменений
	Владеет	навыками документального оформления решений по внедрению организационных изменений

Контроль достижения целей курса

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Теория организации и организационное поведение	ОПК-3 ПК-8	знает	Конспект (ПР-7) Собеседование (УО-1)	Тест (ПР-1), тестовые задания: 1-40
			умеет	Творческое задание (ПР-13)	
			владеет	Кейс-задача (ПР-11)	
2	Организационное поведение	ПК-1 ПК-2	знает	Конспект (ПР-7) Собеседование (УО-1)	Тест (ПР-1), тестовые задания: 41-80
			умеет	Реферат (ПР-4)	
			владеет	Кейс-задача (ПР-11)	

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		Критерии	Показатели
ОПК-3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	знает (пороговый уровень)	основные типы и принципы построения организационных структур	<ul style="list-style-type: none"> – знание основных типов организационных структур; – знание основных принципов построения организационных структур 	<ul style="list-style-type: none"> – способность перечислить и охарактеризовать основные типы организационных структур; – способность перечислить и охарактеризовать основные принципы построения организационных структур
	умеет	осуществлять выбор подходящего типа организационной структуры в зависимости от факторов внутренней и внешней среды организации	<ul style="list-style-type: none"> – умение определять и описывать основные структурные характеристики организационных структур 	<ul style="list-style-type: none"> – способность определять наиболее подходящий тип организационной структуры в зависимости от внешних и внутренних факторов
	владеет	методами проектирования организационных структур	<ul style="list-style-type: none"> – владение методами проектирования организационных структур 	<ul style="list-style-type: none"> – способность проектировать организационные структуры

ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	знает (пороговый уровень)	основные теории мотивации, лидерства и власти	– знание теорий мотивации, лидерства и власти	– способность перечислить и раскрыть содержание основных теорий мотивации, лидерства и власти
	умеет	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, а так же осуществлять диагностику организационной культуры	– умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; – умение осуществлять диагностику организационной культуры	– способность анализировать систему мотивации предприятия с использованием основных теорий мотивации; – способность определять тип организационной культуры предприятия
	владеет	методами решения управленческих задач на основе теорий мотивации, лидерства и власти	– владение системой методов и моделей решения управленческих задач на основе теорий мотивации, лидерства и власти	– способность самостоятельно определять необходимый состав элементов системы мотивации предприятия; – способность построить модель системы мотивации предприятия
ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	знает (пороговый уровень)	основные способы разрешения конфликтных ситуаций	– знание понятие и сущность конфликта; – знание этапов формирования и разрешения конфликта	– способность перечислить основные стадии конфликта; – способность перечислить основные способы разрешения конфликта
	умеет	использовать основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций	– умение использовать основные способы разрешения конфликтных ситуаций	– способность использовать основные подходы к управлению конфликтной ситуацией
	владеет	различными способами разрешения конфликтных ситуаций	– владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций	– способность самостоятельно разрешать конфликтные ситуации

ПК-8 владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	знает (пороговый уровень)	теоретические основы внедрения организационных изменений	– знание понятия организационных изменений; – знание этапов организационных изменений	– способность перечислить основные типы организационных изменений; – способность назвать этапы организационных изменений
	умеет	разрабатывать мероприятия по внедрению организационных изменений	– умение определять необходимый состав мероприятий для реализации организационных изменений	– способность разрабатывать мероприятия по внедрению организационных изменений
	владеет	навыками документального оформления решений по внедрению организационных изменений	– владение навыками документального оформления решений по внедрению организационных изменений	– способность самостоятельно документально оформлять решения по внедрению организационных изменений

Зачетно-экзаменационные материалы

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Тестовые задания

1. Какая из этих наук не является фундаментальной управленческой наукой?

- a) Теория управления
- b) Управление персоналом
- c) Теория организации и организационное поведение
- d) Организационное поведение

2. Какая из этих наук является прикладной?

- a) Организационный дизайн
- b) Теория организации и организационное поведение
- 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 Пфедфер

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. Организационное поведение – это наука о...

- a) Целях и процессе управления
- b) Индивидах и рабочих группах в организации
- c) Технологиях управления персоналом
- d) Межличностных коммуникациях
- e) Основных характеристиках организации как системы

42. Одной из основных функций поведения является:

- a) Следование нормам и правилам

- b) Исполнение рабочих задач
- c) Повышение социального статуса
- d) Удовлетворение потребностей
- e) Получение власти над другими людьми

43. Признаком ролевого поведения в организации является:

- a) Желательность
- b) Недопустимость
- c) Исполнительность
- d) Стандартность
- e) Обязательность

44. Ролевой конфликт в организации связан с...

- a) Одновременным исполнением работником нескольких социальных ролей
- b) Навязыванием человеку социальной роли
- c) Противоречивыми требованиями к работнику со стороны руководителя
- d) Кризисом самоидентификации
- e) Несправедливым распределением ролей внутри рабочей группы

45. Поведение, отклоняющееся от норм, требований и ожиданий, связанных со статусом человека в организации, и являющееся нежелательным для организации, называется

- a) Инновационное
- b) Негативное
- c) Антиролевое
- d) Проактивное
- e) Неформальное

46. Умышленное и скрытое противодействие человека или группы людей внутри организации выполнению задач, стоящих перед компанией, называется...

- a) Обструкционизм

- b) Надрольное поведение
- c) Саботаж
- d) Организационное диссидентство
- e) Организационный цинизм

47. К какому из типов контрпродуктивного поведения в организации относится ситуация, когда сотрудник в рабочее время занимается личными делами?

- a) Девиация в отношении ресурсов организации
- b) Межличностная агрессия
- c) Политическая девиация
- d) Девиация в отношении производства
- e) Девиация на рабочем месте

48. Какое из утверждений относительно презентеизма является неверным?

- a) Презентеизм – это присутствие сотрудника на рабочем месте в период болезни
- b) Презентеизм – синоним трудоголизма
- c) Презентеизм связан с неэффективной работой сотрудника
- d) Презентеизм характерен для очень ответственных сотрудников
- e) Презентеизм может быть результатом принуждения со стороны руководства

49. В соответствии с определением, к «поведению организационного гражданина» относится:

- a) Выполнение плана
- b) Доброжелательность по отношению к коллегам
- c) Участие в обязательных корпоративных мероприятиях
- d) Достижение наибольшей производительности в рамках должностных обязанностей
- e) Отстаивание своих интересов перед руководителем

50. «Подвижность» границ между ролевым, антиролевым и надролевым поведением сотрудников обусловлена:

- a) Ценностями и нормами работника
- b) Ценностями и нормами организации
- c) Индивидуальными ресурсами работника
- d) Ценностями и нормами национальной культуры
- e) Материальными и организационными ресурсами компании

51. Личность – это:

- a) Объект управления в организации
- b) Проявление человеческой активности
- c) Человек с нетипичным поведением
- d) Человек с высоким уровнем развития
- e) Сочетание психологических характеристик человека

52. Какая из дихотомий личностных качеств не относится к модели Майерс-Бриггс (МВТИ)?

- a) Самостоятельный – Зависимый
- b) Рационал – Иррационал
- c) Экстраверт – Интроверт
- d) Логик – Этик
- e) Сенсорик – Интуит

53. Ограничением для практического применения теста Р. Кеттелла является:

- a) Недостаточное научное обоснование методики
- b) Большое количество диагностируемых личностных качеств
- c) Сложный алгоритм подсчета баллов
- d) Проективный характер методики
- e) Неосознанный выбор испытуемыми вариантов ответа

54. В «шестиграннике Холланда» личностными типами, наиболее близкими к «социальному», являются:

- a) Реалистический и артистический

- b) Реалистический и исследовательский
- c) Предпринимательский и артистический
- d) Предпринимательский и конвенциональный
- e) Конвенциональный и исследовательский

55. Модель «Большая пятерка» включает следующие личностные характеристики:

- a) Уживчивость, экстраверсия, открытость опыту, нейротизм, локус контроля
- b) Конформность, экстраверсия, самооффективность, сознательность, нейротизм
- c) Уживчивость, экстраверсия, открытость опыту, сознательность, нейротизм
- d) Нейротизм, экстраверсия, зрелость, уживчивость, открытость опыту
- e) Уживчивость, экстраверсия, открытость опыту, нейротизм, локус контроля

56. Какая из характеристик «Большой пятерки» личностных качеств наиболее тесно связана со способностью стать лидером?

- a) Самооффективность
- b) Экстраверсия
- c) Сознательность
- d) Открытость опыту
- e) Зрелость

57. Какая из перечисленных характеристик свойственная «личности типа А»?

- a) Эмоциональная стабильность
- b) Практичность
- c) Склонность к соперничеству
- d) Следование социальным нормам
- e) Уживчивость

58. Человек, считающий себя хозяином своей судьбы, обладает:

- a) Внутренним локусом контроля
- b) Внешним локусом контроля
- c) Низким уровнем консерватизма
- d) Высоким уровнем доминантности
- e) Высоким уровнем эмоциональной стабильности

59. Вера в результативность собственных действий и ожидание успеха от их реализации называется...

- a) Саморегуляция
- b) Эмоциональный интеллект
- c) Самоэффективность
- d) Эмоциональная стабильность
- e) Позитивное самосознание

60. Сотрудник с низким эмоциональным интеллектом:

- a) Не может рационально действовать
- b) Работает хуже других
- c) Не способен к выполнению стандартизованных рабочих задач
- d) С большей вероятностью станет эффективным лидером
- e) Плохо понимает эмоции другого

61. Чаще всего «выученная беспомощность» сотрудников в организации формируется при:

- a) Выполнении сложных рабочих заданий
- b) Авторитарном стиле руководства
- c) Демократичном стиле руководства
- d) Высоком уровне автономии работников
- e) Выполнении простых рабочих заданий

62. Какое из психических состояний наиболее сильно связано с процессами социального сравнения?

- a) Зависть
- b) Выученная беспомощность
- c) Психологическое благополучие

- d) Профессиональное выгорание
- e) Стресс

63. К организационно-управленческим факторам стресса относится:

- a) Отсутствие поддержки со стороны коллег
- b) Отсутствие обратной связи от руководителя
- c) Снижение спроса на продукцию компании
- d) Конкуренстная организационная культура
- e) Эмоциональная неустойчивость сотрудника

64. Стрессоры-«препятствия» (hindrances) характеризуются тем, что они...

- a) Имеют только негативные последствия для сотрудника
- b) Связаны с межличностными отношениями в рабочей группе
- c) Стимулируют сотрудника к более высокой производительности труда
- d) Способствуют проявлениям надролового поведения сотрудника
- e) Сильнее воздействуют на «незрелую» личность

65. Какое из утверждений относительно процессов восприятия является верным?

- a) Процессы восприятия устойчивы во времени
- b) Восприятие – это преломление в сознании людей их ощущений, информации об окружающем мире
- c) Восприятие не влияет на поведение человека, поскольку искажает объективную картину мира
- d) Восприятие – это точное отражение объективной реальности
- e) «Эффект ореола» обусловлен избирательностью восприятия

66. Что относится к важнейшим условиям формирования социальных стереотипов?

- a) Доминирование неформальных отношений
- b) Авторитарный стиль руководства
- c) Традиционализм национальной культуры
- d) Дефицит информации

е) Социально-психологическое неблагополучие

67. Степень, в которой работники считают, что организация ценит их трудовой вклад, заботится об их благополучии и удовлетворяет их социозэмоциональные потребности, называется...

- a) Воспринимаемая организационная справедливость
- b) Воспринимаемый организационный климат
- c) Воспринимаемая организационная поддержка
- d) Воспринимаемые организационные ценности
- e) Воспринимаемые аспекты организационного окружения

68. Работник задает себе вопрос: «Остается ли у меня время на то, ради чего я работаю?». С какой из проблем в его трудовой жизни это связано?

- a) Дисбаланс работы и личной жизни
- b) Низкий уровень доверия в организации
- c) Низкий уровень идентификации с организацией
- d) Отсутствие возможности альтернативного трудоустройства
- e) Неблагоприятный организационный климат

69. К какому типу организационной справедливости относится принцип распределения вознаграждений в соответствии с результатами работы?

- a) Дистрибутивная
- b) Процедурная
- c) Интеракционная
- d) Информационная

70. К трансакционному типу психологического контракта работника не относится:

- a) Заблаговременное предупреждение об уходе
- b) Неразглашение коммерческой тайны работодателя
- c) Исполнение рабочих задач
- d) Лояльность работодателю

е) Соблюдение трудовой дисциплины

71. Инструментальные ценности в модели ценностных ориентаций

М. Рокича – это...

а) Ценности-дестимуляторы

б) Ценности-цели

с) Ценности-терминаторы

д) Ценности-мотиваторы

е) Ценности-средства

72. К «внутренним» (intrinsic) трудовым ценностям относятся:

а) Интересная по содержанию работа

б) Комфортные условия труда

с) Справедливость вознаграждения

д) Хорошие отношения в коллективе

е) Высокая заработная плата

73. Среди российских работников значительно сильнее, чем среди работников стран Западной Европы, выражены...

а) Ценности-«мотиваторы»

б) «Внутренние» трудовые ценности

с) Инструментальные трудовые ценности

д) «Внешние» трудовые ценности

е) Достижительские трудовые ценности

74. Амбивалентность установки (attitudinal ambivalence) – это...

а) Одновременное существование позитивного и негативного отношения к одному и тому же объекту

б) Противопоставление установок работника установкам рабочей группы

с) Проявление ролевого конфликта

д) Стабильное эмоциональнооценочное отношение к определенному социальному объекту

е) Синоним когнитивного диссонанса

75. Результаты эмпирических исследований выявляют стабильные позитивные связи удовлетворенности работой с...

- a) Экономической эффективностью компании
- b) Текучестью кадров
- c) Производительностью труда сотрудников
- d) Гражданским организационным поведением работников
- e) Ориентацией на организационные изменения

76. Отличие «вовлеченности» (work engagement) от «трудоголизма» заключается в...

- a) Получении удовольствия от работы
- b) Высокой степени организационной приверженности
- c) Большом количестве времени, посвящаемом работе
- d) Ориентации на хорошие отношения с коллегами
- e) Стремлении получить карьерные продвижения

77. Результаты эмпирических исследований выявляют стабильные позитивные связи вовлеченности в работу с...

- a) Профессиональным выгоранием сотрудников
- b) Повышением индивидуальной результативности сотрудников
- c) Текучестью кадров
- d) «Внешними» трудовыми ценностями
- e) Ориентацией на организационные изменения

78. Работник хочет остаться в организации по причине того, что он опасается потерять преимущества, связанные со стажем работы. Как называется этот тип организационной приверженности (по Дж. Мейеру и Н. Аллен)?

- a) Континуальная
- b) Нормативная
- c) Аффективная
- d) Вынужденная
- e) Темпоральная

79. Что относится к возможным негативным следствиям высокой организационной приверженности сотрудников?

- a) Снижение уровня трудовой мотивации
- b) Высокие управленческие издержки
- c) Развитие трудоголизма среди сотрудников
- d) Снижение надролевого поведения сотрудников
- e) Затруднение организационных изменений

80. Что из перечисленного наиболее сильно определяет намерения сотрудников покинуть организацию?

- a) Высокая удовлетворенность трудом
- b) Высокая возможность альтернативного трудоустройства
- c) «Избыточная» социализация работника
- d) Ярко выраженные «внутренние» трудовые ценности
- e) Высокая амбивалентность установок по отношению к работе

Критерии выставления оценки студенту на экзамене по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
86-100	«отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
85-76	«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

75-61	«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
60-0	«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Оценочные средства для текущей аттестации

Вопросы для собеседования

по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

Раздел I. Теория организации

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. Контекстуальный подход: ситуационные переменные.

13. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция «управления по целям» П.Друкера.

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

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

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

17. Тип персонала как фактор, влияющий на выбор структуры. Работы представителей классической школы и школы человеческих отношений, определяющие взаимосвязь типа персонала и структуры организации.

18. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.

19. Проектный подход: организационный дизайн. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга и ее значение для развития теории организаций.

20. Власть и делегирование полномочий. Лидерство и руководство.

21. Процесс принятия решений в организациях.

22. Организационные коммуникации.

23. Понятие внешней среды, ее основные характеристики и параметры измерения.

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

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

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

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

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

29. Теория жизненных циклов организации.

30. Возможности оценки эффективности организационных изменений.

Раздел II. Организационное поведение

1. Типы организационного поведения по критерию соответствия ролевым ожиданиям.

2. Ролевое поведение в организации

3. Антиролевое (девиантное, контрпродуктивное) поведение и его виды

4. Надролевое (экстра-ролевое) поведение в организации и его виды

5. Типы поведенческих реакций на организационные события и управленческие практики (схема EVLN)

6. Методики измерения психологических характеристик личности

7. «Большая пятерка» личностных характеристик

8. «Личность типа А и Б» (М. Фридман, Р. Розенман)

9. «Локус контроля» (Дж. Роттер)

10. Конформность и конформизм

11. «Эмоциональный интеллект»

12. Характеристики «зрелой / незрелой» личности (К. Арджирис)

13. Проблема соответствия личностных качеств и индивидуальных ценностей работника требованиям организации (Person-Organization Fit, P-O fit)
14. Теория соответствия личности работе (Personality-Job Fit Theory, «шестигранник Хол-ланда»)
15. Психическое состояние: определение и виды
16. «Самоэффективность» (А. Бандура) и «выученная беспомощность» (М. Селигман)
17. Психологическое благополучие
18. Выгорание (job burnout)
19. Стресс на рабочем месте: проявления, факторы и последствия
20. Понятие «восприятия» (perception). Факторы, влияющие на процессы восприятия. Важнейшие виды социального восприятия в организации
21. Организационный климат
22. Воспринимаемая организационная поддержка (perceived organizational support)
23. Доверие в организации
24. Идентификация с организацией
25. Организационная справедливость, ее виды
26. Возможность альтернативного трудоустройства (perceived employability): взаимодействие с установками и поведением сотрудников
27. «Психологический контракт» работника: структура, типа, содержание, последствия нарушения
28. Понятия «ценности». Классификация ценностей по М. Рокичу
29. «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности (extrinsic / intrinsic work values)
30. Структура и динамика трудовых ценностей россиян (В. Магун)
31. Определение и компоненты «установки» (attitude)
32. Вовлеченность в работу (work engagement)
33. Удовлетворенность работой. Взаимосвязь удовлетворенности работой и производительности труда работника

34. Понятие организационной приверженности. Трехкомпонентная модель организационной приверженности (Дж. Мейер, Н. Ален)
35. Определение и атрибуты социальной группы
36. Виды классификации социальных групп
37. Выгоды и издержки членства в группе
38. Групповые роли и групповые нормы и групповой контроль
39. Факторы, повышающие и понижающие уровень групповой сплоченности
40. Групповая сплоченность и соответствие групповых и организационных целей: влияние на производительность
41. Достоинства и недостатки группового принятия решений и работы в группах
42. «Социальная фасилитация», «социальная лень», «диффузия ответственности» в группе: условия формирования
43. Различные контексты использования понятия «команда». Отличия «команды» от «традиционной рабочей группы»
44. Типология командных ролей по Р. Белбину
45. Условия эффективности команды
46. Определение и функции организационной культуры
47. Сущность «функционалистского» и «феноменологического» подходов к пониманию организационной культуры
48. Уровни организационной культуры по Э. Шейну
49. Уровни организационной культуры по Г. Хофштеду
50. «Сильные» и «слабые» организационные культуры
51. Комплексные и акцентированные организационные культуры
52. Доминирующая организационная культура и субкультуры
53. Этапы социализации в организационной культуре
54. Изменение организационной культуры
55. Методики диагностики организационной культуры: содержание, профили организационных культур, преимущества и недостатки

56. Критерии измерения организационной культуры по Г. Хофштеду: ценности и практики

57. Влияние организационной культуры на поведение, эффективность труда работников и экономическую эффективность организаций: результаты и критика исследований

58. Два контекста использования термина «лидерство» в организациях

59. Стили лидерства по критерию ориентированности лидера: модели Ф. Фидлера, Р. Блэйка и Дж. Моутон, П. Херси и К. Бланшара, Р. Хауза

60. Стили лидерства по способу осуществления лидерских функций (К. Левин, Р. Лайкерт, П. Нортхаус), трансакционное и трансформационное лидерство

61. Теория обмена между лидером и подчиненным (leader-member exchange, LMX)

62. Методологические проблемы эмпирических исследований лидерства

63. Сходства и различия понятий «власть» и «влияние»

64. В чем заключаются недостатки популярной типологии власти Дж. Френча и Б. Рейвена?

65. В чем сущность разграничения власти как «средства» и как «цели»? «Позитивные» и «негативные» результаты властных отношений в организации

66. «Враждебное» поведение руководителя (abusive supervision): проявления и результаты

67. Что такое «ресурсная зависимость»? Условия возникновения отношений власти

68. Поведение и сознание подчиненных как объекты контроля в отношениях власти

69. «Торг» и «принуждение» как средства осуществления власти

70. Понятие политического поведения в организации. Индивидуальные и организационные факторы политического поведения. «Политическая воля» и «политические умения» сотрудников (Г. Минцберг)

71. Стратегия «голоса» работников: понятие, типы

72. Национальная экономическая культура и ее составляющие
73. Основные ценностные ориентации, обуславливающие специфику общества (по Т. Парсонсу)
74. Параметры межкультурных различий по методологии Г. Хофштеда
75. Шкалы измерения ценностей национальной культуры по Р. Инглхарту
76. Причины ограниченных возможностей применения современных зарубежных концепций оргповедения к российским бизнес-организациям: характеристики российской институциональной среды и социальных отношений в бизнес-организациях

Критерии оценки:

– 100-85 баллов – если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области;

– 85-76 баллов – ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе;

– 75-61 балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической

речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области;

– 60-50 баллов – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Тематика рефератов

по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

1. Позитивное организационное поведение и «организационное гражданство»
2. Стрессы в организации
3. Восприятия в организации
4. Ценности и установки работников
5. Группы и команды в организации
6. Организационная культура
7. Стили лидерства и их влияние на установки и поведение работников
8. Властные отношения в организации
9. Коммуникации в организации
10. Кросскультурные аспекты организационного поведения
11. Социально-ответственная (этическая) корпорация.
12. Дистанционное присутствие: посещение работы, не покидая дома.
13. «Обезжиривание» организаций: даунсайзинг и аутсорсинг.
14. Мотивация к достижениям: поиск совершенства.
15. Организационные ресурсы управления стрессом.

16. Удовлетворенность работой и ее потенциальные последствия.
17. Организационная приверженность: чувство преданности своей организации.
18. Управление диверсифицированной рабочей силой.
19. Мотивирование сотрудников организации.
20. Организационная социализация: освоение правил игры.
21. Преимущества и недостатки института наставничества.
22. Карьерное «плато» и способы его преодоления.
23. «Стеклянный потолок»: проблемы женской карьеры.
24. Современные команды: пути к успеху.
25. Формальные и неформальные организационные коммуникации.
26. Индивидуальные и групповые способы принятия решений.
27. Индивидуальная власть: основа для влияния.
28. Харизматическое и трансформирующее лидерство.
29. Воспитание лидера внутри себя.
30. Организационная культура: ее значение и способность изменяться.

Критерии оценки:

– 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;

– 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации

приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

– 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 60-50 баллов – если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

**Творческое задание по дисциплине «Теория организации и
организационное поведение»**

«Эволюция взглядов на сущность организации»

Студентам необходимо изучить основные концепции и подходы к пониманию феномена организации в исторической перспективе и написать эссе. При подготовке к выполнению творческого задания студенты выбирают статьи из предложенного списка. Доклад должен сопровождаться презентацией.

Источники для подготовки творческого задания:

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

Критерии оценки:

– 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;

– 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

– 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 60-50 баллов – если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Творческое задание по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

«Как улучшить организацию работы выбранной компании»

При выполнении творческого задания 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.

Критерии оценки:

– 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;

– 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки

при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

– 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 60-50 баллов – если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» проводится в форме контрольных мероприятий (собеседование, решение кейс-задач, написание реферата, выполнение творческих заданий) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по

аттестуемой дисциплине);

- степень усвоения теоретических знаний (собеседование);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (решение кейс-задач);
- результаты самостоятельной работы (написание рефератов, выполнение творческих заданий).

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

По дисциплине «Теория организации и организационное поведение» предусмотрен экзамен в виде тестирования.

Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства. В результате посещения лекций, практических занятий, семинаров и круглых столов студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к экзамену, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. В ходе промежуточной аттестации студент готовит индивидуальное творческое зачетное задание (индивидуальное творческое зачетное задание размещено в структурном элементе ФОС IV.2). Критерии оценки студента на экзамене представлены в структурном элементе ФОС IV.3. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (собеседование, решение кейс-задач, написание рефератов, выполнение творческих заданий) представлены в структурном элементе ФОС V.

**Критерии выставления оценки студенту на экзамене
по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»**

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
---	--	---

86-100	«отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
85-76	«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
75-61	«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
60-0	«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.