

АНО ВО «НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА»

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.20 «ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Направление подготовки	<i>38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)</i>
Направленность (профиль) программы	<i>Управление бизнесом</i>
Форма обучения	<i>очная, очно-заочная</i>

*автор – составитель:
к.э.н., доцент Гусев А.К.*

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (Утверждена приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 970).

Рецензент: Минченкова Ольга Юрьевна - д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента АНО ВО «Московский гуманитарный университет».

Рабочая программа дисциплины (модуля) утверждена на заседании кафедры менеджмента АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

Протокол №9 от 29.06.2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) согласована в рамках основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы Управление бизнесом с ООО «Алерс Рус», ООО «Татнефть-АЗС-Запад».

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели освоения дисциплины (модуля).....	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО.....	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	5
4. Структура и содержание дисциплины (модуля).....	6
4.1 Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы обучающихся.....	6
4.2 Учебно-тематический план дисциплины (модуля)	7
5. Содержание дисциплины (модуля).....	8
6. Планы занятий семинарского типа.....	10
7. Методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины.....	15
8. Фонд оценочных средств.....	15
9. Особенности обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	22
10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).....	23
11. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля).....	23
Приложения к рабочей программе дисциплины (модуля).....	25
Приложение 1. Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины (модуля)	
Приложение 2. Содержание фонда оценочных средств текущего контроля успеваемости дисциплины (модуля)	

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Образовательная цель дисциплины - ознакомить обучающихся с теоретическими основами менеджмента как типа управления, опирающегося на наработки теоретиков и практиков менеджмента, сформировать практические навыки конструирования действий для реализации мотивированных и эффективных взаимодействий, направленных на достижение целей организаций любых организационно-правовых форм и структур, а также успешно координировать социально-трудовые отношения с опорой на знания теории организации и процессов организационного поведения.

Задачи дисциплины:

- сформировать научное представление об основных закономерностях, регламентирующих деятельность организаций;
- сформировать систему знаний о понятиях, закономерностях и современных методах управления поведением людей в процессе труда;
- обучить основам организационно - управленческой деятельности;
- обучить разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- обучить формированию организационной и управленческой структуры организаций;
 - научить организации работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
 - обучить контролю деятельности подразделений, команд (групп) работников;
 - научить мотивировать и стимулировать персонал организации для направленности его на достижение стратегических и оперативных целей;
 - обучить технологиям сбора, обработки и анализа информации о факторах

внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;

- привить навыки контроля подразделений, команд (групп) работников;
- привить навыки организации предпринимательской деятельности с учётом накопленного опыта конструирования организационного поведения.

Воспитательная цель дисциплины – создание условий для активной жизнедеятельности обучающихся, их гражданского самоопределения, профессионального становления и индивидуально-личностной самореализации в созидательной деятельности для удовлетворения потребностей в нравственном, культурном, интеллектуальном, социальном и профессиональном развитии.

Достижению поставленной цели воспитания обучающихся способствует решение следующих задач:

- развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;
- приобщение обучающихся к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;
- воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;
- воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;
- обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;
- выявление и поддержка талантливых обучающихся, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;
- формирование культуры и этики профессионального общения;
- воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социокультурной среде;
- повышение уровня культуры безопасного поведения;
- развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческих способностей.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.О.20 «Теория организации и организационное поведение» относится к Блоку Б1. Дисциплины (модули) (обязательная часть).

Программа дисциплины дает целостное представление о характере и особенностях деятельности специалиста, направленных на управление современными организациями и производством, внедрением новых принципов, форм, структур и методов управления коллективами людей, формирование коммуникативных навыков, а также навыков саморазвития.

2.1 Изучение данной дисциплины проходит на основе освоения дисциплин «Психология», «Культура речи и деловое общение», «Макроэкономика».

2.2 Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее: «Антикризисное управление».

В дальнейшем знания, полученные в результате освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение», могут быть использованы для формирования необходимых знаний, навыков, которые должны обеспечить соответствующее

ющий теоретический уровень и практическую направленность по управлению поведением людей в будущей деятельности руководителя.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Название компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории (ОПК-1)	ОПК-1.1. Использует знания основ экономической теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности; ОПК-1.2. Проводит системный анализ деятельности хозяйствующего субъекта и ее составляющих, используя цифровые технологии; ОПК-1.3. Применяет инструментарий экономико-математического моделирования для постановки и решения типовых задач выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности хозяйствующего субъекта.	знать: основные этапы эволюции управленческой мысли и практики, средства и методы эффективного управления организациями, принципы оценивания результатов и последствия принимаемых решений; уметь: находить организационно-управленческие решения, принимать обоснованные с экономической точки зрения управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения; владеть: широким набором методов анализа информации, нахождения и использования информации для эффективного выполнения профессиональных задач; методами реализации основных управленческих функций; методами анализа и проектирования межличностных, групповых коммуникаций и их реализацией

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1 Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы обучающихся.

Общая трудоемкость дисциплины «Теория организации и организационное поведение» составляет 4 зачетных единицы (144 часа).

Для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 4, час.
Контактная работа	50,3	50,3
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	32	32
Консультация	2	2
Контактные часы на аттестацию в период экзаменационных сессий (экзамен)	0,3	0,3
Самостоятельная работа	66,7	66,7
Контроль	27	27
Форма промежуточной аттестации		экзамен

Для очно-заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 4, час.
Контактная работа	42,3	42,3
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	24	24
Консультация	2	2
Контактные часы на аттестацию в период экзаменационных сессий (экзамен)	0,3	0,3
Самостоятельная работа	92,7	92,7
Контроль	9	9
Форма промежуточной аттестации		экзамен

4.2 УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ (очная форма обучения)

№	Наименование тем	Всего	Контактная работа, час			Сам. работа	Компетенции	
			Всего	Лекции	Семинары			Прак. зан.
1.	Теория организации в системе научных знаний	15	6	2	4		9	ОПК-1
2.	Законы и принципы организации систем	15	6	2	4		9	ОПК-1
3.	Организационные структуры управления предприятием и их особенности	19	10	2*	4*	4	9	ОПК-1
4.	Основы организационного проектирования систем	15	6	2*	4		9	ОПК-1
5.	Теории поведения личности в организационной среде	18	8	4*	4*		10	ОПК-1
6.	Корпоративная культура и управление поведением организации	18	8	2	2	4	10	ОПК-1
7.	Организационное поведение в международном бизнесе	14,7	4	2	2		10,7	ОПК-1
	Контроль	27						
	Консультация	2	2					
	Контактные часы на аттестацию в период экзаменационных сессий (экзамен)	0,3	0,3					
	Итого часов	144	50,3	16/8*	24/8*	8	66,7	

Примечание: знаком* выделены темы, по которым проводятся активные и интерактивные занятия.

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ (очно-заочная форма обучения)

№	Наименование тем	Всего	Контактная работа, час			Сам. работа	Компетенции
			Всего	Лекции	Семинары		
1.	Теория организации в системе научных знаний	19	6	2	4	13	ОПК-1
2.	Законы и принципы организации систем	19	6	2	4	13	ОПК-1
3.	Организационные структуры управления предприятием и их особенности	19	6	2*	4*	13	ОПК-1
4.	Основы организационного проектирования систем	19	6	2*	4	13	ОПК-1
5.	Теории поведения личности в организационной среде	22	8	4*	4*	14	ОПК-1
6.	Корпоративная культура и управление поведением организации	18	4	2	2	14	ОПК-1
7.	Организационное поведение в международном бизнесе	16,7	4	2	2	12,7	ОПК-1
	Контроль	9					
	Консультация	2	2				
	Контактные часы на аттестацию в период экзаменационных сессий (экзамен)	0,3	0,3				
	Итого часов	144	42,2	16/8*	24/8*	92,7	

Примечание: знаком* выделены темы, по которым проводятся активные и интерактивные занятия.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Тема 1. Теория организации в системе научных знаний

Формирование науки об организации. Исходные понятия теории организации: система, организация, самоорганизация, структура. Процессы структурного преобразования организационных систем. Дифференциация и интеграция систем. Процессы самоорганизации в системах и внешняя среда организации. Организационные концепции человеческих отношений.

Тема 2. Законы и принципы организации систем

Общие организационные законы. Закон развития. Закон самосохранения и механизм устойчивости. Закон равновесия. Закон относительных сопротивлений.

Закон синергии. Принцип концентрического действия. Принципы организации. Принципы статической и динамической организации. Стратегия управления человеческими ресурсами.

Тема 3. Организационные структуры управления предприятием и их особенности*

Организационная структура производственно-хозяйственной системы. Понятие и элементы организационной структуры управления предприятием. Принципы построения организационных структур и системы управления. Теория органи-

зационного потенциала. Современные тенденции организации управления предприятием.

*Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции: лекция-беседа – форма обучения обучающихся, в рамках которой предполагается вовлечение слушателей в активную беседу с лектором с целью привлечь их внимание к наиболее важным вопросам изучаемой темы посредством обмена мнениями.

Тема 4. Основы организационного проектирования систем*

Методы организационного проектирования. Подходы к проектированию организационных структур. Этапы организационного проектирования. Оценка изменений организационной структуры.

*Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции: лекция-беседа – форма обучения обучающихся, в рамках которой предполагается вовлечение слушателей в активную беседу с лектором с целью привлечь их внимание к наиболее важным вопросам изучаемой темы посредством обмена мнениями.

Тема 5. Теории поведения личности в организационной среде*

Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Компоненты и функции установок. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность трудом. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

*Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции: лекция-беседа – форма обучения обучающихся, в рамках которой предполагается вовлечение слушателей в активную беседу с лектором с целью привлечь их внимание к наиболее важным вопросам изучаемой темы посредством обмена мнениями.

Тема 6. Корпоративная культура и управление поведением организации

Составляющие корпоративной культуры организации. Типы корпоративной культуры и технологии их создания и развития. Поддержание корпоративной культуры.

Организационное развитие и формирование репутации организации. Управление репутацией организации.

Тема 7. Организационное поведение в международном бизнесе

Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Модели межкультурных различий. Модель ценностной ориентации.

Различие в национальных культурах как барьер и фактор, которые имеют значение в обеспечении эффективной деятельности в другой стране. Адаптация организаций в межкультурной среде.

6. ПЛАНЫ ЗАНЯТИЙ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

а) для обучающихся очной формы обучения

Семинар №1 (тема 1)

Тема «Теория организации в системе научных знаний»

Доклад «Место теории организации в системе наук»

Вопросы для обсуждения:

1. Этапы формирования науки об организации.
 2. Исходные понятия теории организации: система, организация, самоорганизация, структура.
 3. Процессы структурного преобразования систем.
 4. Дифференциация и интеграция в организационных системах.
 5. Процессы самоорганизации в системах.
 6. Организационная концепция человеческих отношений.
- Решение тестов по теме семинара №1.
- .

Семинар №2 (тема 2)

Тема «Законы и принципы организации систем»

Доклад «Школы теории организации»

Вопросы для обсуждения:

1. Общие организационные законы.
 2. Закон развития.
 3. Закон самосохранения и механизм устойчивости.
 4. Закон равновесия.
 5. Закон относительных сопротивлений.
 6. Закон синергии.
 7. Принцип концентрического действия.
 8. Стратегия управления человеческими ресурсами.
- Решение тестов по теме семинара №2.

Семинар №3 (тема 3)

Тема «Организационные структуры управления предприятием и их особенности»*

Доклад «Условия и процесс выбора системы управления предприятием»

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная структура производственно-хозяйственной системы (ПХС).
 2. Понятие и элементы организационной структуры ПХС.
 3. Принципы построения организационных структур и системы управления.
 4. Достоинства и недостатки организационных структур предприятия: линейной, линейно-штабной, функциональной и линейно-функциональной.
 5. Достоинства и недостатки организационных структур предприятия: проектной, матричной и дивизиональной.
 6. Теория организационного потенциала.
 7. Современные тенденции организации управления ПХС.
- Решение тестов по теме семинара №3.

*Примечание: форма проведения занятия – семинар с элементами проблемности.

В семинарах, построенных с учетом принципа проблемности, работа обучающихся направляется с помощью специально подобранных проблемных ситуаций, побуждает самостоятельно рассуждать и активно искать ответы на поставленные вопросы.

Структурными элементами проблемного семинара становятся учебная проблема, проблемная ситуация, проблемный вопрос для активизации внимания аудитории, обеспечения совместного поиска решения.

Семинар №4 (тема 4)

Тема «Основы организационного проектирования систем»

Доклад «Задачи и процесс организационного проектирования»

Вопросы для обсуждения:

1. Методы организационного проектирования.
2. Подходы к проектированию организационных структур.
3. Этапы организационного проектирования.
4. Корректировка организационных структур.
5. Оценка изменений организационной структуры.

Решение тестов по теме семинара №4.

Семинар №5 (тема 5)

Тема «Теории поведения личности в организационной среде»*

Доклад «Условия и факторы развития личности работника в организации»

Вопросы для обсуждения:

1. Теории поведения личности.
2. Процесс формирования и развития личности.
3. Личность и работа. Ценности. Компоненты и функции установок.
4. Когнитивный диссонанс.
5. Удовлетворенность трудом.
6. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

Решение тестов по теме семинара №5.

*Примечание: форма проведения занятия – семинар с элементами проблемности.

В семинарах, построенных с учетом принципа проблемности, работа обучающихся направляется с помощью специально подобранных проблемных ситуаций, побуждает самостоятельно рассуждать и активно искать ответы на поставленные вопросы.

Структурными элементами проблемного семинара становятся учебная проблема, проблемная ситуация, проблемный вопрос для активизации внимания аудитории, обеспечения совместного поиска решения.

Семинар №6 (тема 6)

**Тема «Корпоративная культура и управление поведением организации»
Доклад «Развитие корпоративной культуры компании»**

Вопросы для обсуждения:

1. Составляющие корпоративной культуры организации.
2. Типы корпоративной культуры и технологии их создания и развития.
3. Поддержание корпоративной культуры.
4. Корпоративная культура и формирование репутации организации.
5. Управление репутацией организации.

Решение тестов по теме семинара №6.

Семинар №7 (тема 7)

Тема «Организационное поведение в международном бизнесе»

Доклад « Модели межкультурных различий и их учет в менеджменте»

Вопросы для обсуждения:

1. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
2. Модели межкультурных различий.
3. Модель ценностной ориентации.
4. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
5. Адаптация организаций в межкультурной среде.

Решение тестов по теме семинара №7.

Практическое занятие №1 (тема 3)

«Организационные структуры предприятий и их особенности»

1. Задание на самостоятельную работу. Рассмотрение проблемной ситуации «Совершенствование организационной структуры промышленного предприятия»
2. Решение индивидуальных заданий обучающимися.

Практическое занятие №2 (тема 6)

«Корпоративная культура и управление поведением организации»

1. Задание на самостоятельную работу. Рассмотрение проблемной ситуации «Обоснование выбора эффективного стиля управления в организации как фактора корпоративной культуры».
2. Решение индивидуальных заданий с обучающимися.

б) для обучающихся очно-заочной формы обучения

Семинар №1 (тема 1)

Тема «Теория организации в системе научных знаний»

Доклад «Место теории организации в системе наук»

Вопросы для обсуждения:

1. Этапы формирования науки об организации.
2. Исходные понятия теории организации: система, организация, самоорганизация, структура.
3. Процессы структурного преобразования систем.

4. Дифференциация и интеграция в организационных системах.
 5. Процессы самоорганизации в системах
 6. Организационная концепция человеческих отношений.
- Решение тестов по теме семинара №1.

Семинар №2 (тема 2)

Тема «Законы и принципы организации систем»

Доклад «Школы теории организации»

Вопросы для обсуждения:

1. Закон развития.
2. Закон самосохранения и механизм устойчивости.
3. Закон равновесия.
4. Закон относительных сопротивлений.
5. Закон синергии.
6. Принцип концентрического действия и рационализации.
7. Принципы статической и динамической организации.

Решение тестов по теме семинара №2.

Семинар №3 (тема 3)

Тема «Организационные структуры управления предприятием и их особенности»*

Доклад «Условия и процесс выбора системы управления предприятием»

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная структура производственно-хозяйственной системы (ПХС).
2. Понятие и элементы организационной структуры ПХС.
3. Принципы построения организационных структур и системы управления.
4. Достоинства и недостатки организационных структур предприятия: линейной, функциональной и линейно-функциональной.
5. Достоинства и недостатки организационных структур предприятия: проектной, матричной и дивизиональной.
6. Теория организационного потенциала.

Решение тестов по теме семинара №3.

*Примечание: форма проведения занятия – семинар с элементами проблемности.

В семинарах, построенных с учетом принципа проблемности, работа обучающихся направляется с помощью специально подобранных проблемных ситуаций, побуждает самостоятельно рассуждать и активно искать ответы на поставленные вопросы.

Структурными элементами проблемного семинара становятся учебная проблема, проблемная ситуация, проблемный вопрос для активизации внимания аудитории, обеспечения совместного поиска решения.

Семинар №4 (тема 4)

Тема «Основы организационного проектирования систем»

Доклад «Задачи и процесс организационного проектирования»

Вопросы для обсуждения:

1. Методы организационного проектирования.
2. Подходы к проектированию организационных структур.
3. Этапы организационного проектирования.
4. Корректировка организационных структур.
5. Оценка изменений организационной структуры.

Решение тестов по теме семинара №4.

Семинар №5 (тема 5)*

Тема «Теории поведения личности в организационной среде»

Доклад «Условия и факторы развития личности работника в организации»

Вопросы для обсуждения:

1. Теории поведения личности.
2. Процесс формирования и развития личности.
3. Личность и работа. Ценности. Компоненты и функции установок.
4. Когнитивный диссонанс.
5. Удовлетворенность трудом.
6. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

Решение тестов по теме семинара №5.

*Примечание: форма проведения занятия – семинар с элементами проблемности.

В семинарах, построенных с учетом принципа проблемности, работа обучающихся направляется с помощью специально подобранных проблемных ситуаций, побуждает самостоятельно рассуждать и активно искать ответы на поставленные вопросы.

Структурными элементами проблемного семинара становятся учебная проблема, проблемная ситуация, проблемный вопрос для активизации внимания аудитории, обеспечения совместного поиска решения.

Семинар №6 (тема 6)

Тема «Корпоративная культура и управление поведением организации»

Доклад «Развитие корпоративной культуры компании»

Вопросы для обсуждения:

1. Составляющие корпоративной культуры организации.
2. Типы корпоративной культуры и технологии их создания и развития.
3. Поддержание корпоративной культуры.
4. Корпоративная культура и формирование репутации организации.
5. Управление репутацией организации.

Решение тестов по теме семинара №6.

Семинар №7 (тема 7)

Тема «Организационное поведение в международном бизнесе»

Доклад « Модели межкультурных различий и их учет в менеджменте»

Вопросы для обсуждения:

1. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
 2. Модели межкультурных различий.
 3. Модель ценностной ориентации.
 4. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
 5. Адаптация организаций в межкультурной среде.
- Решение тестов по теме семинара №7.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Приложение 1. Методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Карта фонда оценочных средств по дисциплине

Темы по учебно-тематическому плану	Оценочные средства
Тема 1. Теория организации в системе научных знаний	Тесты к семинару №1 (1-7) Практические задания № 1-2 Вопросы к экзамену № 1-3, 6-8 Текущий контроль
Тема 2. Законы и принципы организации систем	Тесты к семинару №2 (1-7). Вопросы к экзамену № 9-17. Текущий контроль
Тема 3. Организационные структуры управления предприятием и их особенности	Тесты к семинару №3 (1-7). Практическое задание № 3 Вопросы к экзамену № 18-20, 40-43 Текущий контроль
Тема 4. Основы организационного проектирования систем	Тесты к семинару № 4 (1-4). Вопросы к экзамену № 21,23-25 Текущий контроль
Тема 5. Теории поведения личности в организационной среде	Вопросы к экзамену № 26-29. Тесты к семинару №5 (1-7). Текущий контроль
Тема 6. Корпоративная культура и управление поведением организации	Тесты к семинару № 6(1-7) Практические задания № 4-5 Вопросы к экзамену № 31-35, 44. Текущий контроль
Тема 7. Организационное поведение в международном бизнесе	Тесты к семинару № 7(1-7); Вопросы к экзамену № 36-39. Текущий контроль

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Фонд оценочных средств текущего контроля по дисциплине (модулю)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Задания для оценки сформированности компонента компетенции –

«знать»:

Вопросы к экзамену

1. Понятие и виды функций управления.
2. Взаимосвязь общих функций управления и процесса управления.
3. Функция организации и процесс взаимодействия персонала.
4. Внешняя среда организации, ее основные элементы и характер воздействия.
5. Внутренняя среда организации и ее основные элементы.
6. Этапы формирования науки об организации.
7. Исходные понятия теории организации: система, организация, самоорганизация, структура.
8. Процессы самоорганизации в системах.
9. Закон развития.
10. Закон самосохранения и механизм устойчивости.
11. Закон равновесия.
12. Закон относительных сопротивлений.
13. Закон синергии.
14. Принцип концентрического действия.
15. Принципы рационализации.
16. Принципы статической и динамической организации.
17. Стратегия управления человеческими ресурсами.
18. Понятие и элементы организационной структуры производственно-хозяйственной системы.
19. Принципы построения организационных структур и системы управления.
20. Современные тенденции организации управления предприятием.
21. Теория организационного потенциала.
22. Современные тенденции организации управления производственно-хозяйственной системы.
23. Методы организационного проектирования.
24. Подходы к проектированию организационных структур.
25. Этапы организационного проектирования.
26. Теории поведения личности.
27. Личность и работа. Ценности. Компоненты и функции установок.
28. Когнитивный диссонанс.
29. Удовлетворенность трудом.
30. Стадии развития группового поведения.
31. Групповая сплоченность.
32. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
33. Составляющие корпоративной культуры организации.
34. Типы корпоративной культуры и технологии их создания и развития.
35. Корпоративная культура и формирование репутации организации.
36. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
37. Модели межкультурных различий.
38. Модель ценностной ориентации.

39. Адаптация организаций в межкультурной среде.
40. Сущность организационных структур предприятия: линейной, функциональной.
41. Сущность организационных структур предприятия: линейно-функциональной, линейно-штабной.
42. Сущность дивизиональной структуры управления.
43. Достоинства и недостатки проектной и матричной структур управления.
44. Содержание эффективного стиля управления руководителя в организации.

Типовые примеры тестов:

№	Вопросы	Код ответа
1	Как называется эффект, полученный в результате соединения двух и более систем, который больше или меньше простого сложения потенциалов этих систем? А) устойчивость; Б) синергия; В) цепная связь; Г) экзистенция.	
2	Какому закону соответствует следующее определение: «всякая система стремится измениться таким образом, чтобы свести к минимуму эффект внешнего воздействия, сохраняя при этом свою качественную определенность»? А) закон самосохранения; Б) закон синергии; В) закон развития; Г) закон равновесия.	
3	Какая организационная структура практически не используется на крупных предприятиях, т.к. нарушается принцип единства управления: А) функциональная; Б) линейно-функциональная; В) дивизиональная; Г) корпоративная.	
4	Кто является основоположником теории организационного потенциала: А) А.Богданов; Б) И.Ансофф; В) Г.Саймон; Г) Г.Минтцберг.	
5	Открытая производственно-хозяйственная система характеризуется: А) способностью приспосабливаться к условиям внешней среды; Б) самостоятельностью в определении функционирования и путей развития; В) большим количеством элементов и связей между ними; Г) активным взаимодействием с внешней средой.	

Задания для оценки сформированности компонента компетенции – «уметь»:

Типовые задания:

Задание 1. Руководитель одной крупной американской компании утверждает, что в данной компании периодически происходит серьезное видоизменение организационной структуры. По его мнению, это связано с тем, что меняются стоящие перед компанией проблемы, а, следовательно, и пути решения этих проблем должны быть другими, так как далеко не всегда можно решать новые проблемы старыми методами. К тому же такие организационные изменения позволяют относительно безболезненно избавляться от руководителей, уровень компетентности которых не соответствует сложности возникших задач.

Необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Следует ли согласиться с мнением данного руководителя о необходимости периодического обновления организационной структуры?

2. Почему следует периодически видоизменять организационную структуру? Имеется ли зависимость между внешней средой и внутренней структурой компании?

3. Что произойдет, если организационная структура долгое время не будет претерпевать серьезных изменений?

Задание 2. К иерархическому типу организационных структур относятся следующие основные разновидности структур управления:

1. Линейная организационная структура.
2. Функциональная организационная структура.
3. Линейно - функциональная организационная структура.
4. Дивизиональная организационная структура.

У каждой из этих структур есть свои достоинства и недостатки.

Ниже представлены в произвольном порядке характеристики (положительные и отрицательные) данных организационных структур. Необходимо определить, какие достоинства и недостатки характерны для каждой из этих структур.

1. Достоинства организационной структуры №1:

- компетентность функциональных руководителей, возможности для карьерного роста;
- эффективное использование ресурсов;
- контроль деятельности как целых подразделений, так и отдельных исполнителей;
- высокая степень специализации структурных подразделений.

2. Достоинства организационной структуры №2:

- быстрая реакция, хорошая адаптируемость к нестабильной внешней среде;
- стимулирует повышенное внимание к потребностям покупателей;
- высокий уровень координации действий функциональных подразделений;
- подразделения становятся «центрами прибыли» при расширении их самостоятельности.

3. Достоинства организационной структуры №3:

- четкая система взаимных связей;
- быстрая реакция и обратная связь в ответ на указания руководства;

- простота управления;
- четко выраженная ответственность.

4. Достоинства организационной структуры №4:

- высокая компетентность специалистов, отвечающих за осуществление конкретных функций;
- освобождение линейных менеджеров от решения многих специальных вопросов и расширение их возможностей по оперативному управлению производством;
- сокращение потребности в специалистах широкого профиля.

1. Недостатки организационной структуры №1:

- большое количество уровней управленческой вертикали;
- менее высокий уровень технического развития и специализации в подразделениях;
- слабая координация взаимодействия подразделений;
- дублирование функций на разных уровнях управления.

2. Недостатки организационной структуры №2:

- заинтересованность функциональных руководителей только в собственных показателях (за общие результаты отвечает высшее руководство);
- долгая процедура согласования важных решений, из-за чего организация лишается гибкости и не сразу реагирует на рыночные изменения;
- сложности с поиском ответственных при возникновении проблем.

3. Недостатки организационной структуры №3:

- трудности поддержания постоянных взаимосвязей между различными функциональными службами;
- длительная процедура принятия решений;
- снижение ответственности исполнителей за работу в результате того, что каждый исполнитель получает указания от нескольких руководителей;
- дублирование и несогласованность указаний и распоряжений, получаемых работниками, поскольку каждый руководитель и специализированное подразделение ставят свои вопросы на первое место.

4. Недостатки организационной структуры №4:

- высокие требования к руководителю;
- отсутствие подразделений по планированию решений;
- избыточная концентрация властных полномочий у руководителей высшего звена;
- тенденция к волоките при решении смежных проблем подразделений.

Ответ необходимо представить в следующем виде:

1. Линейная организационная структура:

А) Достоинства: _____

Б) Недостатки: _____

2. Функциональная организационная структура:

А) Достоинства: _____

Б) Недостатки: _____

3. Линейно - функциональная организационная структура:

А) Достоинства: _____

Б) Недостатки: _____

4. Дивизиональная организационная структура:

А) Достоинства: _____

Б) Недостатки: _____

Задания для оценки сформированности компонента компетенции – «владеть»:

Типовые задания:

Задание 1. Соотнесите между собой основные параметры проектирования организационной структуры и их составляющие:

- а) размеры подразделений;
- б) параметры механизмов связи;
- в) уровень специализации деятельности;
- г) уровень вертикальной децентрализации;

- 1) параметры индивидуальной деятельности;
- 2) структурные параметры;
- 3) параметры поперечных связей;
- 4) параметры системы принятия решений.

Задание 2. Содержание процесса формирования организационной структуры включает в себя несколько этапов.

Ниже в произвольном порядке изложены этапы процесса формирования организационной структуры, а также изложено их содержание.

Этапы процесса формирования организационной структуры (изложены в произвольной последовательности):

- 1) регламентация организационной структуры;
- 2) формирование общей структурной схемы аппарата управления;
- 3) разработка состава основных подразделений и связей между ними.

Содержание этапов формирования организационной структуры:

а) распределение задач и работ между конкретными исполнителями; установление ответственности за их выполнение;

б) распределение задач между подразделениями и построение внутриорганизационных связей;

в) расчеты затрат на управление и показателей эффективности аппарата управления;

г) разработка состава основных подразделений;

д) определяются требования к экономическому механизму, формам обработки информации, кадровому обеспечению организационной системы;

е) формулируются цели производственно-хозяйственной системы и проблемы, подлежащие решению;

ж) определение состава внутренних элементов базовых подразделений;

з) трудоемкости основных видов работ и квалификационного состава исполнителей;

- и) определяются главные характеристики организации
- к) разработка порядка взаимодействия подразделений при выполнении взаимосвязанных комплексов работ;
- л) определяется число уровней в системе управления.

Определите правильную последовательность осуществления этапов формирования организационной структуры и раскройте их содержание.

Пример решения:

1-й этап – регламентация организационной структуры

- пункты а), д), в).

2-й этап – формирование общей структурной схемы аппарата управления

- пункты к), л), б), и).

3-й этап – разработка состава основных подразделений и связей между ними

- пункты в), г), ж), з).

ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

ОПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории		
Пороговый	<p>знать: принципы и закономерности развития организации; содержание и взаимосвязи основных элементов процесса управления;</p> <p>уметь: принимать обоснованные с экономической точки зрения управленческие решения; делегировать полномочия с учетом личной ответственности;</p> <p>владеть: отдельными методами анализа информации, методами реализации основных управленческих функций.</p>	Удовлетворительно
Средний	<p>знать: принципы и закономерности развития организации; современные технологии формирования организационного поведения; основные концепции социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; содержание основ командообразования и проектной деятельности;</p> <p>уметь: содействовать конструктивному взаимодействию в процессе совместной деятельности по решению стоящих задач; использовать различные способы и методы преодоления конфликтных ситуаций;</p> <p>владеть: навыками толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; коммуникативными навыками для реализации основных управленческих функций</p>	Хорошо
Повышенный	<p>знать: принципы построения современных организаций; современные технологии эффективного формирования организационного поведения; содержание коммуникационных процессов в рамках межличностного и межкультурного взаимодействия; средства и методы эффективного управления организациями;</p> <p>уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать проблемы межличностного и межкультурного взаимодействия в коллективе; использовать широкий спектр методов преодоления конфликтных ситуаций;</p>	Отлично

	владеть: современными технологиями эффективного формирования организационного поведения; навыками целостного подхода к анализу проблем межличностного и межкультурного взаимодействия	
--	--	--

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

Форма контроля	Критерии оценки уровня освоения компетенции
Экзамен	<p>Критерием оценки является уровень усвоения обучающимся материала, предусмотренного программой дисциплины, что выражается в степени владения им.</p> <ul style="list-style-type: none"> - «отлично», если обучающийся показал глубокие знания и понимание программного материала по поставленному вопросу, умело увязывает его с практикой, грамотно и логично строит ответ, быстро принимает оптимальные решения (при решении практических задач); - «хорошо», если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет полученные знания при решении практических вопросов; - «удовлетворительно», если обучающийся имеет знания только основного материала по поставленному вопросу, но не усвоил его деталей, требует в отдельных случаях наводящих вопросов, допускает отдельные неточности; - «неудовлетворительно», если обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленный вопрос.
Тестирование	<p>Критерием оценки является уровень усвоения обучающимся материала, предусмотренного программами дисциплин, что выражается количеством правильных ответов на предложенные тестовые задания по дисциплине.</p> <p>При ответах на вопросы теста:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90 – 100 % правильных ответов - «отлично»; • 75 – 89 % правильных ответов – «хорошо»; • 50 – 74 % правильных ответов – «удовлетворительно»; • менее 50 % правильных ответов – «неудовлетворительно».
Решение типовых заданий	<p>Критерием оценки является уровень умений обучающегося применять полученные теоретические знания для решения профессионально – прикладных ситуаций и задач. При оценке выполнения индивидуального профессионального задания учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выполнение задания в полном объеме с исчерпывающими пояснениями – «отлично»; • выполнение задания в полном объеме, но с отдельными неточностями, с недостаточными пояснениями - «хорошо»; • задание выполнено не полностью; имеются ошибки в расчетах, отсюда, неверный результат; ответ не обоснован - «удовлетворительно»; • задание не выполнено или выполнено не правильно - «неудовлетворительно».

9. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014 г. № АК-44/05вн и «Положением об организации инклюзивного образования в АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

Подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом их индивидуальных особенностей.

Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному учебному плану.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература

1. Блинов, А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. — Электрон. текстовые данные. — Москва: Дашков и К, 2019. — 304 с. — 978-5-394-02404-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60524.html>

2. Теория менеджмента. История управленческой мысли. Теория организации [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в инвестиционно-строительной сфере». — Электрон. текстовые данные. — Москва: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2018. — 47 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76393.html>

Дополнительная литература

1. Маслова, Е.Л. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: практикум для бакалавров / Е.Л. Маслова. — Электрон. текстовые данные. — Москва: Дашков и К, 2019. — 160 с. — 978-5-394-02217-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52272.html>

2. Смолоник, Г.Н. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.Н. Смолоник. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 244 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69563.html>

3. Семенов, А.К. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. текстовые данные. — Москва: Дашков и К, 2019. — 491 с. — 978-5-394-01413-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35318.html>

4. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Е.В. Алябина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. — 705 с. — 978-5-7782-2404-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47701.html>

Электронно-библиотечная система

IPRBooks. <http://www.iprbookshop.ru>

Электронные образовательные ресурсы (современные профессиональные базы данных)

1. Министерство образования и науки Российской Федерации - <https://minobrnauki.gov.ru/>
2. Федеральный портал «Российское образование» - <http://www.edu.ru/>
3. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru/>
4. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов - <http://fcior.edu.ru/>
5. Российский портал открытого образования - - <https://openedu.ru/>
6. Единый портал интернет-тестирования в сфере образования - <http://i-exam.ru/>
7. Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru>

Электронные образовательные ресурсы (информационные справочные системы)

- Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
- Справочно-правовая система «Гарант»

Перечень комплектов лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при изучении дисциплины (модуля)

При изучении дисциплины предполагается применение современных информационных технологий. Комплект программного обеспечения для их использования включает в себя:

- пакеты офисного программного обеспечения Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint);
- веб-браузер (Google Chrome, Mozilla Firefox, Internet Explorer);
- электронную библиотечную систему IPRBooks;
- систему размещения в сети «Интернет» и проверки на наличие заимствований курсовых, научных и выпускных квалификационных работ «ВКР-ВУЗ.РФ».

Доступ к электронной информационно-образовательной среде обеспечивается через сеть Интернет <https://eios.nibmoscow.ru/>.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническая база Института обеспечивает проведение всех видов занятий, предусмотренных учебным планом, и соответствует действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются учебные аудитории, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечен доступ в электронную информационно-образовательную среду института.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: мобильный мультимедийный комплект в составе: проектор, ноутбук.