

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
(ВлГУ)

  
УТВЕРЖДАЮ  
Проректор  
по образовательной деятельности  
\_\_\_\_\_ А.А.Панфилов  
« 31 » \_\_\_\_\_ 08 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования Магистратура

Форма обучения Заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лабора- т. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
2	2/72	6	6	-	33	Экзамен (27)
Итого	2/72	6	6	-		Экзамен (27)

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**Целью дисциплины «Теория организации и организационное поведение»** является формирование у студентов теоретических знаний об организации как объекте управления, формирование представлений о том, как люди ведут себя в организации и каким образом их поведение влияет на результаты ее работы, приобретение практических навыков эффективного использования современных методов теории организации и организационного поведения в анализе организационных проблем и решении задач развития организации.

**Задачами дисциплины** являются:

- изучение различных методологических подходов к анализу организации;
- формирование целостных представлений об общих и специфических законах организации, принципах функционирования и развития организации;
- освоение теоретико-методологической базы организационного управления;
- формирование знаний и навыков в разработке организационных структур управления;
- формирование представления об основных факторах и параметрах поведения индивидов и групп в организациях;
- формирование навыков по обоснованию организационных изменений, направленных на реализацию выбранной стратегии.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.Б.03 «Теория организации и организационное поведение» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений.. Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов с литературой. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекционные и практические занятия. Изучение дисциплины для студентов очной формы обучения осуществляется в течение одного семестра. По дисциплине осуществляется текущий контроль и промежуточная аттестация в форме экзамена.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» направлен на формирование следующих компетенций:

**общепрофессиональных компетенций:**

ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

**профессиональных компетенций:**

ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.

ПК-12 владением принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
-----------------------------	------------------------------	--

ОПК-2	Частичное	<b>Знать:</b> 31 (ОПК-2) этические нормы и основные модели организационного поведения; 32 (ОПК-2) – особенности работы членов трудового коллектива.
		<b>Уметь:</b> У1 (ОПК-2) – анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; У2 (ОПК-2) – устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат.
		<b>Владеть:</b> В1 (ОПК-2) – технологиями эффективной коммуникации; В2 (ОПК-2) – анализировать и координировать деятельность трудового коллектива.
ПК-2	Частичное	<b>Знать:</b> 31 (ПК-2) – этапы формирования и реализации кадровой политики организации
		<b>Уметь:</b> У1 (ПК-2) применять на практике принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики государства и организации; У2 (ПК-2) – определять направления совершенствования кадровой политики
		<b>Владеть:</b> В1 (ПК-2) – навыками анализа существующей кадровой политики
ПК-12	Полное	<b>Знать:</b> 31 (ПК-12) принципы, формы и методы диагностики организационного развития; 32 (ПК-12) технологии проведения диагностики и мониторинга состояния кадрового потенциала
		<b>Уметь:</b> У1 (ПК-12) применять формы и методы диагностики организационного развития; У2 (ПК-12) использовать в своей профессиональной деятельности технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала
		<b>Владеть:</b> В1 (ПК-12) принципами, формами и методами диагностики организационного развития

#### 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС			
1	Организация как система	2	1-2	1	1		5	4/100		
2	Внутренняя среда организации	2	3-4	1	1		6	4/100	Рейтинг-контроль №1	
3	Внешняя среда организации	2	5-6	1	1		5	4/100		
4	Личность и организация	2	7-8	1	1		6	4/100	Рейтинг-контроль №2	
5	Организационная культура	2	11-12	1	1		5	4/100		
6	Лидерство в организации	2	13-14	1	1		6	4/100	Рейтинг-контроль №3.	
Всего за 2 семестр:				6	6		33	36/100	Экзамен(27)	
Наличие в дисциплине КП/КР										
Итого по дисциплине				2	18	6	6	33	36/100	Экзамен(27)

## Содержание лекционных занятий по дисциплине

### **Тема 1 Организация как система**

Содержание темы. Системные свойства организации. Типы систем: открытые и закрытые. Организация как открытая система. Основопологающие процессы жизнедеятельности организаций. Внутренняя среда организации. Внешняя среда и адаптация системы. Жизненный цикл организации.

### **Тема 2. Внутренняя среда организации. Организационная структура.**

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

### **Тема 3. Внешняя среда организации**

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

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

### **Тема 4. Личность и организация**

Содержание темы. Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Установки. Понятие, компоненты и функции установок. Функции установок. Изменение установок. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность трудом. Вовлеченность в работу и приверженность организации

### **Тема 5. Организационная культура**

Содержание темы. Понятие организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Рациональный и феноменологический подходы к

пониманию организационной культуры. Структура организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шейну и Г. Хофштеду. Доминирующая культура и субкультуры. «Сильные» и «слабые» культуры. Изменение организационной культуры. Направления исследований организационной культуры. Модель конкурирующих ценностей (К. Камерон, Р. Куинн). Параметры ценностных ориентаций организационной культуры по Г. Хофштеду. Параметры организационной культуры, обеспечивающие решение ключевых задач организации (Д. Дэнисон). Влияние параметров организационной культуры на установки, поведение работников и экономические результаты организации.

#### **Тема 6. Лидерство в организации.**

Содержание темы. «Универсалистский» и «контекстуальный» подходы к изучению феномена лидерства. «Лидер» как обладатель определенных личностных характеристик. Лидерские качества. Теории лидерских черт. Стили лидерства: способы осуществления руководящих функций (К. Левин, Р. Лайкерт, Р. Блэйк и Дж. Моутон, Ф. Фидлер, Р. Хауз, П. Херси и К. Бланшар). Влияние стилей руководства на установки и поведение подчиненных. Трансформационное, транзакционное лидерство и их составляющие. Условия эффективности трансформационного и транзакционного лидерства. Теория обмена между лидером и подчиненным. Условия вхождения в ин-группу лидера. Принадлежность к ин-группе руководителя, установки и поведение подчиненных.

#### **Содержание практических/лабораторных занятий по дисциплине**

#### **Раздел 1 Организация как система**

Тема 1 Внутренняя среда организации.

Тема 2 Внешняя среда и адаптация системы. Жизненный цикл организации.

Тема 2 Специфические законы социальной организации.

#### **Раздел 2 Внутренняя среда организации**

Тема 1 Процесс осуществления управления организацией.

Тема 2 Принципы построения организационных структур. Линейная организационная структура управления. Функциональная структура управления. Дивизиональные структуры управления. Адаптивные структуры управления. Новые формы организационных структур.

#### **Раздел 3 Внешняя среда организации**

Тема 1 Виды организационных систем.

Тема 2 факторы воздействия на организационные системы.

#### **Раздел 4 Личность и организация**

Тема 1 Установки. Понятие, компоненты и функции установок.

Тема 2 Когнитивный диссонанс.

#### **Раздел 5 Организационная структура**

Тема 1 Структура организационной культуры

Тема 2 Изменение организационной культуры

#### **Раздел 6 Лидерство в организации**

Тема 1 Организационное лидерство или лидер организации.

Тема 2 Проблемы делегирования полномочий.

### **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Освоение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предполагает использование как традиционных методов, форм обучения, так и инновационных, активных и интерактивных технологий: опережающая самостоятельная работа, case-study, методы проблемного обучения, обучение на основе опыта, групповые дискуссии по актуальным вопросам, исследовательская работа и др.

Курс лекций дисциплины подкреплён комплектом презентаций, обеспечивающих тематические иллюстрации, представляемых студентам в оборудованных учебных аудиториях.

Активные и интерактивные методы обучения:

- Интерактивная лекция (тема № 1,2);
- Групповая дискуссия (тема № 3,4);
- Ролевые игры (тема № 5);
- Тренинг (тема № 6);
- Анализ ситуаций (тема № 7);
- Применение имитационных моделей (тема №8);
- Разбор конкретных ситуаций (тема № 9);

## **6.ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

### **Вопросы для самостоятельного изучения**

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Концепция жизненного цикла Адизеса. Модель Грейнера. Модель Данко.	2
2	Действие законов организации на различных этапах жизненного цикла организации.	1
3	Централизация и децентрализация. Норма управляемости.	1
4	Сравнительная характеристика традиционной модели и модели управления XXI века.	2
5	Обзор и сравнительная оценка японской, американской и европейской систем управления и мотивации персонала.	2
6	Модели и пути формирования организационной культуры	1
<b>Итого:</b>		9

### **Темы рефератов (рекомендуемые) по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»:**

1. Самоорганизация и самоуправление в функционировании общества
2. Классификация организаций
3. Внутренняя среда организации
4. Социально-психологический климат в организациях
5. Организационные коммуникации
6. Координационная деятельность
7. Участие государства в хозяйствующих субъектах
8. Разделение труда в организации
9. Система контроля в организации
10. Централизация и децентрализация в организациях
11. Механизм формирования организационной структуры
12. Реорганизация предприятия
13. Проектирование организаций
14. Разработка имиджа организации
15. Слияния и поглощения компаний
16. Современные тенденции развития организации
17. Ключевые генотипы российских организаций
18. Типы руководителей и стили работы
19. Мотивационные ресурсы власти и причины возникновения кризисных ситуаций в коммерческих организациях

20. Мотивация работников и результативность организации
21. Системы вознаграждения работников в организации
22. Личностный потенциал руководителя и его команды
23. Социокультурная среда организации и ее влияние на эффективность предпринимательской деятельности
24. Управление индивидуальным стрессом в организации
25. Рыночные ориентации персонала и маркетинговая социокультурная среда
26. Сотрудничество в управлении организацией
27. Управленческий цикл руководителя организации и способы разрешения стандартных ситуаций
28. Социокультурные особенности организации и основные проблемы диагностики субкультурных позиций
29. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
30. Формирование и управление репутацией организации.
31. Процесс восприятия и управление впечатлением.
32. Представление человека о самом себе: самоуважение и самоэффективность.
33. Удовлетворенность трудом и факторы, влияющие на удовлетворенность трудом.
34. Современные теории трудовой мотивации.
35. Организационная система вознаграждений.
36. Нормы и роли в неформальных группах.
37. Внутриличностный конфликт (конфликт целей, ролей и неопределенность).
38. Межличностный конфликт: источники, анализ и стратегия разрешения.
39. Организационный (структурный) конфликт и его роль в современных организациях.
40. Ролевые конфликты.
41. Происхождение стресса на рабочем месте.
42. Эффекты стресса на рабочем месте.
43. Различия между властью, полномочиями и влиянием.
44. Авторитет и сила власти.
45. Новые теоретические подходы к лидерству (теории харизматического лидерства, преобразующего лидерства и социального научения).
46. Стили лидерства в классических и современных теориях.
47. Харизма руководителей и управленческие архетипы.
48. Значимость обратной связи для процесса межличностных коммуникаций.
49. Практическое применение и исследование участия в процессе принятия решений.
50. Природа организационной культуры: определение, характеристики, типы.
51. Поддержание организационной культуры посредством социализации.
52. Культура бизнеса.
53. Инновационное развитие и инновационная культура.
54. Управленческое лидерство в разных культурах.
55. Инновационные подходы и методы организационного развития.
56. Консультационные фирмы и отбор человеческого фактора.
57. Командообразование в организациях как фактор эффективности совместной деятельности.
58. Организационный подход к управлению конфликтом в кризисной ситуации.

**Вопросы для подготовки к опросу  
по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»**

1. Предмет теории организации.

2. Общенаучные и специальные методы исследования предмета теории организации.
3. Зарубежный и отечественный опыт развития теории и практики управления.
4. Отечественный опыт развития теории и практики управления.
5. Организационные концепции.
6. Современные направления теоретических разработок.
7. Элементы организации как открытой системы.
8. Сферы КФУ организации.
9. Структура анализа внутренней и внешней среды организации.
10. Метод SWOT-анализа.
11. Характеристика стадий жизненного цикла организации.
12. Основные компоненты и уровни социальных систем.
13. Особенности социальных организаций.
14. Классификация организаций.
15. Формальные и неформальные организации.
16. Некоммерческие организации.
17. Преимущества и недостатки организационно-правовых форм коммерческих организаций.
18. Понятия «зависимость», «закон», «закономерность»: теоретический фундамент организаций.
19. Роль законов в теории организации.
20. Универсальные законы организации (основополагающие законы и законы второго порядка).
21. Специфические законы организации (законы организации компании и законы организации людей).
22. Принципы организации.
23. Субъект и объект управленческой деятельности.
24. Взаимодействие организационной системы с внешней средой.
25. Соотношение понятий «организация» и «управление».
26. Организаторская деятельность субъекта управления.
27. Преимущества и недостатки методов построения организационных структур, сфера их применения.
28. Факторы формирования организационных структур.
29. Механистические виды организационных структур.
30. Основные виды адаптивных организационных структур.
31. Сущность понятия организационная культура.
32. Функции организационной культуры.
33. Классификация организационных культур.
34. Роль традиций в организации.
35. Взаимосвязь типа организационной культуры и стиля лидерства в организации.
36. Сущность организационных коммуникаций.
37. Факторы организационного проектирования.
38. Этапы проектирование структуры организации.
39. Основные методы проектирования организационных структур.
40. Регламентация организационных структур.
41. Группы показателей для оценки эффективности организационной структуры.
42. Понятие и виды организационных изменений.
43. Источники организационных инноваций.
44. Сущность реорганизации, слияния и поглощения
45. Цели и функции управления организационными знаниями.
46. Причины сопротивления организационным изменениям.
47. Основные методы преодоления сопротивления изменениям.
48. Теория организации и организационное поведение как наука.
49. Предмет и объект изучения в организационном поведении.
50. Понятие «организация» с точки зрения А.И. Пригожина.



51. Элементы и функции управленческой деятельности.
52. Концепции менеджмента, изучающие Теория организации и организационное поведение.
53. Виды социологических исследований.
54. Естественный эксперимент.
55. Опрос, как самостоятельный вид социологических исследований.
56. Анкетирование и интервьюирование.
57. Тест, как особый вид экспериментального исследования.
58. Подготовка социологического исследования.
59. Первые предпосылки исследования мотивации труда.
60. Основные функции и период создания ЦИТа.
61. Автор первой монографии по проблематике организационного поведения и его основные идеи.
62. Зарубежные исследователи организационного поведения.
63. Хоугорнский эксперимент.
64. Теория Маслоу, Ф.Герцберга и Дугласа Мак Грегора.
65. Модель организации типа Z.
66. Процессуальные и содержательные теории мотивации.
67. Особенности организационного поведения в России.
68. Формула исполнения и основные проблемы управления индивидуального поведения.
69. Возрастные особенности личности.
70. Особенности темперамента индивидов: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик.
71. Свойства темперамента.
72. Экстраверсия и интроверсия.
73. Ощущения, как психический процесс.
74. Апперцепция и рефлексия в организационном поведении.
75. Аттракция и мышление.
76. Внимание, как направленность психики.
77. Память и правила произвольного и непроизвольного запоминания.
78. Эмоции, эмоциональные реакции, в чем проявляется эмоциональное состояние
79. Взаимодействие человека и организации.
80. Модели включения человека в организационное окружение.
81. Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения.
82. От каких характеристик зависит социализация.
83. Ожидания организации и индивида друг от друга.
84. Основные подходы к установлению взаимодействия человека и организации.
85. Ролевой подход к установлению взаимодействия человека и организации.
86. Ясность роли.
87. Приемлемость роли
88. Структура и основные этапы конфликтов.
89. Межличностный конфликт
90. Ролевые конфликты.
91. Ситуации, приводящие к возникновению конфликтов.
92. Основные стратегии выхода из конфликтов.
93. Что такое группа?
94. Характерные особенности группы.
95. Формальные группы.
96. Неформальные группы.
97. Общая характеристика группы.
98. Структурные характеристики группы.
99. Негативные проявления групповой организации труда. Групповщина.
100. Сила и конформизм.
101. Система вознаграждений в группе.
102. Что такое научение поведению.

- 103. Типы поведения человека в организации.
- 104. Типы научения поведению в организации.
- 105. Осознанное научение поведению в организации.

**Примеры тестовых заданий по дисциплине «Теория организации и организационное поведение», используемых для текущего контроля  
Рейтинг-контроль № 1**

- 1. Основоположник школы научного управления:
  - а) А. Файоль
  - б) Ф. Тейлор
  - в) М. Вебер
  - г) П. Друкер
- 2. Основоположник «бюрократической» модели организации:
  - а) А. Файоль
  - б) Ф. Тейлор
  - в) М. Вебер
  - г) П. Друкер
- 3. Верно ли утверждение: «Концепция организации имеет тенденцию постепенно меняться»?
  - а) да, под влиянием внешней среды
  - б) да, под влиянием внутренней среды
  - в) нет
- 4. Выберите характеристики организации в соответствии с традиционными представлениями об организации:
  - а) фиксированная структура
  - б) ориентированность на конкретный заказ клиента
  - в) характер работы определяется должностью
  - г) стабильность
  - д) гибкая структура
  - е) ориентированность на правила и нормы, принятые в организации
  - ж) характер работы определяется задачами, которые нужно выполнить
  - з) динамичность
- 5. Метод сбора информации об исследуемом объекте или явлении путем его непосредственного изучения в естественных условиях:
  - а) эксперимент
  - б) наблюдение
  - в) аналогия
  - г) сравнение
- 6. К недостаткам наблюдения можно отнести:
  - а) осуществление в реальном времени
  - б) осуществление одновременно с развитием изучаемых явлений
  - в) невозможность повторения наблюдений
  - г) личные установки исследователя
- 7. К эмпирическим методам исследования относят:
  - а) наблюдение и эксперимент
  - б) индукция и дедукция
  - в) анализ и синтез
  - г) классификация и сравнение
- 8. Цель организации – это:
  - а) конкурентное конкретное состояние или желаемый результат, к которому стремится коллектив данной организации, работая вместе
    - б) направление деятельности организации
  - в) предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки

9. К факторам внешней среды организации относят:

- а) потребители
- б) культура организации
- в) цель
- г) конкуренты
- д) поставщики
- е) структура

10. Структура организации – это:

- а) сочетание элементов внутренней среды или подсистем, которые обеспечивают эффективное достижение цели
- б) декомпозиция системы посредством расчленения целого на составляющие элементы
- в) совокупность организационных отношений как по вертикали, так и по горизонтали

11. Анализ внутренней среды организации позволяет определить:

- а) слабые и сильные стороны
- б) возможности и угрозы

12. Исследованию вопроса жизненного цикла организации посвящены работы:

- а) М. Вебер
- б) И. Адизес
- в) Г. Форд
- г) Ф. Тейлор

13. Основные этапы жизненного цикла организации:

- а) рождение
- б) определение цели
- в) зрелость
- г) юность
- д) старение
- е) реорганизации
- ж) возрождение

14. Главной целью организации на стадии рождения является:

- а) бурный рост
- б) выживание
- в) сбалансированный рост
- г) быстрый успех

15. Важнейший компонент социальной системы – это:

- а) общественные идеи
- б) социальные процессы
- в) орудия труда
- г) человек

16. Для какой организационно-правовой формы организаций характерно распределение прибыли пропорционально долям в складочном капитале?

- а) публичное общество
- б) ООО
- в) унитарное предприятие
- г) товарищество
- д) производственный кооператив

17. Является ли получение прибыли целью социальной организации?

- а) да, это главная цель всех социальных организаций
- б) да, для некоторых видов социальных организаций это главная цель, а для некоторых - вторичная
- в) нет, получение прибыли не является целью социальной организации

18. Теоретический фундамент дисциплины «Теория организации» образуют:

- а) законы
- б) закономерности

в) зависимости

г) принципы

19. К специфическим законам организации относятся:

а) закон своеобразия, закон синергии, закон единства анализа и синтеза

б) закон композиции-пропорциональности, закон синергии, закон социальной гармонии

в) закон развития, закон синергии, закон единства анализа и синтеза

г) закон развития, закон синергии, закон самосохранения

д) закон своеобразия, закон оптимальной загрузки, закон социальной гармонии

20. Благодаря объединению элементов в единую, целостную систему возникают такие свойства, которые не присущи элементам в отдельности. Могут ли объединенные в систему элементы терять ряд своих свойств, присущих им вне системы.

а) нет, поскольку действует закон синергии

б) да, это происходит за счет преобразования структуры взаимосвязей, ограничивающих многообразие свойств этих элементов

в) да, но только в теории, практический пример нельзя привести

г) да, это проявление отрицательной синергии

### Рейтинг-контроль № 2

1. Верны ли следующие утверждения? (варианты ответа: «да» или «нет»).

1) Для всех социальных организаций получение прибыли - это главная цель.

2) А. Богданов – основоположник «бюрократической» модели организации.

3) Закон оптимальной загрузки – это специфический закон организации.

4) Сильная культура открыта влиянию как изнутри, так и извне.

5) Субъективные элементы культуры отражают материальную сторону жизни организаций (например, символика цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий и т.д.).

6) Устойчивость организационной культуры связана с таким общим свойством культуры, как традиционность ее норм и институтов.

7) Культура организации состоит из субкультур отдельных подразделений или социальных групп, которые могут конкретизировать и развивать общую культуру, но не могут ей противоречить.

8) Производственные подразделения являются субъектом управления и в этом качестве являются элементами структуры управления организации на низшем иерархическом уровне.

9) Вертикальные связи носят характер согласования и являются одноуровневыми.

10) Любая организации реализует только 2 процесса: получает ресурсы из внешнего окружения, осуществляет изготовление продукта.

11) В неформальных организациях всегда наблюдается тенденция к сопротивлению переменам.

12) Эффективность внутриорганизационной коммуникации зависит от индивидуальных и организационных факторов.

13) Персонал является субъектом управленческой деятельности.

14) Основной целью организационного проектирования является определение численности административно-управленческого состава.

15) Принцип приоритета функций над структурой относится к принципам динамического состояния организации.

2. Вопросы для развернутого ответа:

1 Особенности социальных организаций.

2. Краткая характеристика подходов к проектированию организаций.

3. Показатели оценки эффективности организационной структуры.

3. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины

«Теория организации и организационное поведение»:

а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;

б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;

в) предсказание поведения работников в будущем;

г) овладение навыками управления людьми;

д) обучение и развитие кадров.

4. Цели учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение»:
- а) систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в организации ситуациях;
  - б) манипулирование людьми;
  - в) объяснение причин поступков индивидов в определенных ситуациях;
  - г) предсказание поведения работника в будущем;
  - д) овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование.
5. Основные компоненты дисциплины «Теория организации и организационное поведение»:
- а) индивид;
  - б) группа;
  - в) организация;
  - г) команда;
  - д) субъекты организации.
6. Отличительные черты науки об организационном поведении:
- а) междисциплинарный характер;
  - б) теоретический характер дисциплины;
  - в) комплексный прикладной характер дисциплины;
  - г) инструментальный характер дисциплины;
  - д) системность, опирающаяся на результаты исследований и концептуальные разработки.
7. Методы исследования организационного поведения:
- а) опросы, интервью, анкетирование, тестирование;
  - б) наблюдение;
  - в) эксперимент (лабораторный и естественный);
  - г) сбор фиксированной информации (изучение документов);
  - д) социометрический эксперимент.
8. Изучение закономерностей организационного поведения помогает руководителю в решении следующих задач:
- а) в мотивировании труда;
  - б) в обеспечении стабильности деятельности;
  - в) в эффективном управлении группами людей;
  - г) в принятии и реализации управленческих решений;
  - д) в развитии организации.
9. Регуляторами поведения личностей и групп являются:
- а) политические регуляторы (правовые нормы и декреты государства и т.п.);
  - б) организационные регуляторы (уставы, инструкции, распоряжки и т.п.);
  - в) общественные регуляторы (традиции, обычаи, общественное мнение и т.п.);
  - г) ситуация на рынке, на котором действует организация;
  - д) мораль как система нравственных норм.
10. Теория поведения человека в организации:
- а) школа научного управления;
  - б) административная школа;
  - в) школа человеческих отношений;
  - г) поведенческие науки;
  - д) исследование операций.
11. Критерии индивидуальной эффективности:
- а) способности;
  - б) мотивация;
  - в) знания, умения, навыки;
  - г) стратегия организации;
  - д) опыт.
12. Внутренние особенности личности, влияющие на поведение человека:
- а) система потребностей, интересов, притязаний, ценностных ориентаций и т.п.;
  - б) знания, навыки, умения;

- в) тип темперамента;
- г) психические свойства: эмоции, ощущения, чувства, воля, память, характер;
- д) принадлежность к различным социальным группам.

13. Как называется первый этап развития теории организационного поведения (20- 30 гг. XX в.):

- а) культурологический;
- б) классический;
- в) менеджмент человеческих отношений;
- г) этап социально-групповых норм поведения;
- д) поведенческий.

14. Теория организации и организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:

- а) 20-30 гг. XX в;
- б) 30-40 гг. XX в;
- в) 40-60 гг. XX в;
- г) 60-70 гг. XX в;
- д) 70-90 гг. XX в.

15. Суть теории равенства и справедливости:

- а) создание благоприятных условий труда для всех сотрудников;
- б) справедливая оценка усилий человека по сравнению с усилиями других сотрудников;
- в) удовлетворение потребностей работников различного уровня;
- г) учет индивидуальных возможностей работника;
- д) материальное поощрение всех сотрудников.

16. На организационном уровне поведения принятие решений рассматривается как:

- а) основной механизм управления организационным поведением, определяющий и организационный климат и результативность работы организации;
- б) условие развития сотрудников;
- в) условие доверия руководителю;
- г) возможность учета индивидуальных возможностей сотрудников;
- д) возможность творческого подхода к решению проблем.

17. Назовите количество уровней, на которых может проводиться анализ организационного поведения:

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5;
- д) 6.

18. Выделите наиболее полную и правильную характеристику научной дисциплины «Теория организации и организационное поведение»:

- а) разрабатывает практические и прикладные подходы к анализу причин поведения людей и групп;
- б) в большей степени разрабатывает и предоставляет прикладные подходы к управлению поведением людей и групп в организации;
- в) интересуется явлениями управления поведением людей и групп на микроуровне;
- г) реализует теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на уровне макроявлений;
- д) в большей степени разрабатывает и предоставляет теоретические подходы и концепции управления поведением людей и групп на макроуровне.

19. Формулировка закона: каждая система (биологическая или социальная) стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла. Что это за закон?

- а) закон развития
- б) закон самосохранения
- в) закон синергии
- г) закон пропорциональности и композиции

20. Какой закон организации может быть представлен соотношением: «потенциал созидания» > «потенциал разрушения»?

- а) закон развития
- б) закон самосохранения
- в) закон синергии
- г) закон пропорциональности и композиции

### Рейтинг-контроль № 3

1. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:

- а) манипуляция информацией;
- б) механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;
- в) оценка деятельности руководителя;
- г) средство объединения аутсайдеров в коалиции;
- д) провоцирует повышение тревожности работников.

2. Критерии групповой эффективности:

- а) лидерство;
- б) статус;
- в) роли;
- г) мотивация;
- д) опыт.

3. Факторы, определяющие групповое поведение:

- а) профессиональная сработанность группы;
- б) морально-психологическая сплоченность;
- в) продуктивность и удовлетворенность продуктами труда;
- г) межличностная совместимость;
- д) работоспособность трудового коллектива.

4. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:

- а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;
- б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;
- в) ценности конкретных групп;
- г) решение проблемных ситуаций в организации;
- д) оценку деятельности сотрудников.

5. Внутренний механизм управления поведением групп, индивидуальным поведением в организации реализуется через:

- а) устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;
- б) управление коммуникативными потоками;
- в) реализацию программ повышения квалификации сотрудников;
- г) оценку деятельности сотрудников;
- д) реализацию миссии организации.

6. Цель модели управления организационным поведением, разработанной Джозефом Лафтом и Харри Ингрэмом (Окно Джохари):

- а) достижение взаимопонимания в организационном поведении;
- б) манипулирование другим человеком;
- в) демонстрация поведения;
- г) активизация защитных механизмов поведения;
- д) личностный и профессиональный рост работника.

7. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:

- а) оценка результативности работника;
- б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
- в) учет индивидуальных особенностей человека;

- г) материальное и нематериальное стимулирование;
  - д) ощущение значимости труда.
8. SMART-технология - это технология:
- а) взаимодействия руководителя и сотрудника;
  - б) целеполагания;
  - в) мотивации;
  - г) организации;
  - д) оценки.
9. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:
- а) наблюдения;
  - б) тестирования;
  - в) беседы;
  - г) социометрии;
  - д) метод «мозгового штурма» в различных вариациях.
10. Эффективно и быстро получить объективную картину в организации «через голову» линейного руководителя помогает метод:
- а) анкетирования;
  - б) тестирования;
  - в) «мозгового штурма»
  - г) шеф идет «в народ»
  - д) социометрии.
11. Сколько уровней анализа организационной структуры предложил Э.Шейн:
- а) 1;
  - б) 2;
  - в) 3;
  - г) 4;
  - д) 5.
12. Выделите определение контркультуры:
- а) культура, разделяемая большинством сотрудников;
  - б) культура какой-либо социальной или демографической группы;
  - в) культура, противодействующая доминирующей организационной культуре;
  - г) культура межличностных отношений в трудовом коллективе;
  - д) культура управления, которую характеризуют методы управления, стиль руководства.
13. Главное в управлении изменениями в организации, с точки зрения организационного поведения, заключается:
- а) преодолеть сопротивление работников новшествам;
  - б) передать информацию сотрудникам;
  - в) внедрить новые технологии;
  - г) реструктурировать организацию;
  - д) перейти на новую систему планирования.
14. Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени:
- а) миссию организации;
  - б) организационный климат;
  - в) наличие программ повышения квалификации;
  - г) уровень конфликтности в организации;
  - д) характер коммуникаций в организации.
15. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:
- а) модель «выигрыш»;
  - б) модель «выигрыш-проигрыш»;
  - в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
  - г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;



- д) модель «проигрыш»,
16. О какой модели поведения в организации идет речь, если существует психологический барьер, затрудняющий разумную коммуникацию между двумя сторонами: руководством организации и работником:
- а) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
  - б) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
  - в) модель «выигрыш»;
  - г) модель «проигрыш»;
  - д) модель «выигрыш-проигрыш».
17. Какая модель поведения в организации характеризуется наличием конфликтогенного фона, выраженного в агрессивно-враждебной психологической атмосфере, особенно ярко проявляющий себя в поляризации по вертикали:
- а) модель «выигрыш»;
  - б) модель «выигрыш»;
  - в) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
  - г) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
  - д) модель «выигрыш-проигрыш».
18. Свойства организационной культуры:
- а) системность;
  - б) иерархичность и приоритетность;
  - в) элементы культуры организации не требуют доказательств;
  - г) общность;
  - д) формирование представлений работников об организационных ценностях и способах следования этим ценностям.
19. Специфические функции организационной культуры:
- а) охранная;
  - б) интегрирующая;
  - в) регулирующая;
  - г) образовательная и развивающая;
  - д) легитимация организационной деятельности.
20. Причины сопротивления организационным изменениям:
- а) угроза потребностям сотрудников в безопасности;
  - б) ощущение работниками дискомфорта, вызываемого самой природой изменения;
  - в) методы проведения организационных изменений;
  - г) непонимание цели перемен;
  - д) убеждение, что для организации изменения не являются необходимыми и желанными.

**Вопросы к экзамену по дисциплине  
«Теория организации и организационное поведение»**

1. Теория организации и ее место в системе научных знаний.
2. Сущность понятия «организация».
3. Предмет и методы теории организации.
4. Эволюция теории организации.
5. Организации как открытая система.
6. Жизненный цикл организации, характеристика этапов.
7. Внешняя среда организации: аналитические переменные.
8. Влияние окружающей среды на организацию.
9. Внутренняя среда организации.
10. Цели организации как системообразующий элемент.
11. Социальные организации.
12. Хозяйственные организации.
13. Единичные организационные формы предприятий.

14. Групповые организационные формы предприятий.
15. Общие понятия о законах, закономерностях и зависимостях организации.
16. Закон синергии.
17. Закон самосохранения.
18. Закон развития.
19. Закон информированности-упорядоченности.
20. Закон единства анализа и синтеза.
21. Закон композиции и пропорциональности.
22. Специфические законы социальной организации.
23. Основопологающие принципы организации.
24. Принципы статистической и динамической организации.
25. Принципы рационализации.
26. Организация и управление.
27. Субъекты организаторской деятельности.
28. Бюрократические организационные структуры.
29. Адаптивные структуры управления.
30. Новые формы организационных структур.
31. Организационная культура: определение, функции, типы.
32. Управление организационной культурой.
33. Сильная и слабая организационная культура.
34. Роль традиций в организации.
35. Сущность организационных коммуникаций.
36. Цели и факторы организационного проектирования.
37. Этапы проектирования структуры организации.
38. Методы проектирования организационных структур.
39. Сущность организационного проектирования.
40. Виды организационных документов.
41. Понятие и виды организационных изменений.
42. Причины сопротивления организационным изменениям
43. Цели и функции управления организационными знаниями.
44. Источники организационных инноваций
45. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
46. Подходы к оценке эффективности организационных изменений.
47. Теория организации и организационное поведение как наука.
48. Что является предметом изучения организационного поведения?
49. Что является объектом изучения организационного поведения?
50. Уровни проблем изучения организационного поведения.
51. Понятие «организация» с точки зрения организационного поведения.
52. Виды социологических исследований.
53. Разведывательные исследования.
54. Описательные исследования.
55. Аналитические исследования.
56. Лабораторный эксперимент.
57. Естественный эксперимент.
58. Опрос, как самостоятельный вид социологических исследований.
59. Анкетирование и интервьюирование.
60. Тест, как особый вид экспериментального исследования.
61. Изучение и анализ результатов деятельности.
62. Социологическое наблюдение.
63. Самонаблюдение.
64. Роль анализа документов в социологическом исследовании.

65. Подготовка социологического исследования.
66. Содержание методической части программы социологического исследования.
67. Первые предпосылки исследования мотивации труда.
68. Теория Мослоу, Ф.Герцберга и Дугласа Мак Грегора.
69. Модель организации типа Z.
70. Особенности темперамента индивидов: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик.
71. Свойства темперамента.
72. Экстраверсия и интроверсия.
73. Апперцепция и рефлексия в организационном поведении.
74. Память и правила произвольного и произвольного запоминания.
75. В чем выражается воля человека?
76. Эмоции, эмоциональные реакции, в чем проявляется эмоциональное состояние
77. Взаимодействие человека и организации.
78. Основные виды конфликтов в организациях.
79. Структура и основные этапы конфликтов.
80. Межличностный конфликт
81. Ролевые конфликты.
82. Ситуации, приводящие к возникновению конфликтов.
83. Основные стратегии выхода из конфликтов.
84. Изменение работы, как способ устранения ролевых конфликтов.
85. Развитие человека, как способ устранения ролевых конфликтов.
86. Перестановка работников с одной роли на другую, как способ устранения ролевых конфликтов.
87. Что такое группа?
88. Характерные особенности группы.
89. Формальные группы.
90. Неформальные группы.
91. Общая характеристика группы.
92. Структурные характеристики группы.
93. Какие моменты оказывают влияние на установление дружеских отношений между людьми.
94. Негативные проявления групповой организации труда.
95. Групповщина.
96. Сила и конформизм.
97. Система вознаграждений в группе.
98. Что такое научение поведению.
99. Типы поведения человека в организации.
100. Понятие организационной культуры.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **7.1. Книгообеспеченность**

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
1	2	3	4

Основная литература*			
1. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 116 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-09522-7	2019		<a href="https://bibli-online.ru/bcode/437775">https://bibli-online.ru/bcode/437775</a>
2. Мардас, А. Н. Теория организации : учебное пособие для прикладного бакалавриата / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 139 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-06344-8.	2019		<a href="https://bibli-online.ru/bcode/434724">https://bibli-online.ru/bcode/434724</a>
3. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 207 с. 09.11.2019).	2019		<a href="https://bibli-online.ru/bcode/437060">https://bibli-online.ru/bcode/437060</a>
Дополнительная литература			
1. Попова, Е. П. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 338 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00766-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL (дата обращения: 09.11.2019).	2019		<a href="https://bibli-online.ru/bcode/432048">https://bibli-online.ru/bcode/432048</a> .
2. Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01314-6.	2019		<a href="https://bibli-online.ru/bcode/433606">https://bibli-online.ru/bcode/433606</a>
3. Попова, Е. П. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 338 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00766-4.	2016		<a href="https://bibli-online.ru/bcode/432048">https://bibli-online.ru/bcode/432048</a>

## **7.2. Интернет-ресурсы**


1. [www.iprbookshop.ru/](http://www.iprbookshop.ru/) (Электронно-библиотечная система IPRbooks – научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом)
2. [www.cfin.ru](http://www.cfin.ru) (Корпоративный менеджмент – Теория и практика финансового анализа, инвестиции, менеджмент, финансы, журналы и книги, бизнес-планы реальных предприятий, программы инвестиционного анализа и управления проектами, маркетинг и реклама)
3. [www.iteam.ru](http://www.iteam.ru) (Портал iTeam – технологии корпоративного управления)

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мультимедиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в интернет.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс.

Рабочую программу составил к.п.н., доц. каф. МНиМР Лаврова Г.Н.   
(ФИО, должность, подпись)

Рецензент: Директор ООО «Амест» Щелконогов Д.В.

  
(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от 31.08.2020 года

Заведующий кафедрой: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.

  
(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии  
направления 38.04.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от 31.08.2020 года

Председатель комиссии: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.

  
(подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2021/2022 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.21 года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

 Владимир А. И.

Рабочая программа одобрена на 2022/2023 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.22 года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

 Владимир А. И.

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_