

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»

Кафедра экономики и управления

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования программы бакалавриата
по направлению подготовки

38.03.01 «Экономика»

Профиль подготовки **«Экономика предприятий и организаций»**

Квалификация

Бакалавр

Согласовано:

Руководитель ОПОП по направлению
38.03.01 – «Экономика»

Профиль «Экономика предприятий и
организаций»

доцент _____ Е.Я.Морозова

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
«01» июня 2020 г., протокол № 10

Зав. кафедрой _____ Е.Г. Хольнова

Рекомендована решением
Методического совета
«15» июня 2020 г., протокол № 10

Секретарь МС _____ А.М.Волкова

Автор-разработчик:
доцент _____ М.Д. Овсянко

Санкт-Петербург

СТРУКТУРА

1. Цель и задачи освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Требования к результатам освоения дисциплины
4. Тематический план изучения дисциплины
5. Содержание разделов и тем дисциплины
6. План практических (семинарских) занятий
7. Образовательные технологии
8. План самостоятельной работы студентов
9. Контроль знаний по дисциплине
10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов
2. Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям
3. Методические рекомендации по написанию контрольных работ
4. Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Оценочные и методические материалы

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Глоссарий

Методические рекомендации для преподавателя по дисциплине

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины — освоить теоретические знания в области теории организации, а также приобрести практические навыки анализа и построения организационных систем.

Задачи освоения дисциплины:

- сформировать у студентов глубокие теоретические знания об организациях как системах;
- дать представление о внешней и внутренней среде организации;
- рассмотреть виды организаций и их основные характеристики;
- раскрыть основные законы и принципы организации;
- представить разнообразные концепции организации, рассмотреть их эволюцию;
- рассмотреть подходы к анализу и управлению организационной культурой;
- дать практические рекомендации и выработать навыки анализа и проектирования организационных систем.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП:

Междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых дисциплин								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Менеджмент	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2.	Экономика социально-культурной сферы	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3.	Экономика предприятия (организации)	+	+	+	+	+	+	+	+	+

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих **компетенций**:

- способность на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-4);
- способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-9).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:	- роль и научные концепции теории организации, основные понятия, классификацию, особенности, законы и принципы организаций (ПК-9), - подходы к проектированию и реорганизации организационных систем (ПК-4),
Уметь:	- строить модели макро- и микро- организационных структур (ПК-4); - оценивать и анализировать организационную культуру (ПК-9);
Владеть:	- навыками проведения прикладного исследования организации (ПК-9), в том числе: - исследования внешней и внутренней среды организации, культуры организации, структур организации и других направлений (ПК-4, ПК-9).

Знания, умения и навыки характеризуют этапы формирования компетенций и обеспечивают достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

4. Тематический план изучения дисциплины

См. приложение

5. Содержание разделов и тем дисциплины

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

Введение. Цели и основные задачи дисциплины «Теория организации». Значение дисциплины «Теория организации» в подготовке менеджеров и менеджеров-экономистов. Использование знаний дисциплины в практическом управлении организацией.

Структура дисциплины. Требования, предъявляемые к знаниям и навыкам студентов в рамках дисциплины «Теория организации». Используемые формы контроля знаний студентов. Методическое обеспечение.

Понятие организации. «Тектология» А.А.Богданова. Теория организации и общая теория систем. Теория организации и управленческие науки.

Предмет и метод теории организации. Методология исследования организаций. Принципы системного подхода

Тема 2. Организация и система.

Становление и предпосылки системных исследований. Понятие и определение систем. Элементы, связи и характеристики систем. Обратная связь. Классификация систем. Структура и функция как системообразующие факторы. Описание систем и структур. Deskриптивное и конструктивное определения систем.

Основные закономерности и свойства систем. Закономерности целостности, целесообразности, организации и взаимодействия с внешней средой. Свойства систем: существования и строения, функционирования и развития, взаимодействия с внешней средой. Свойства: целостность, целенаправленность, эмерджентность, управляемость, устойчивость, адаптивность и другие.

Соотношение понятий «организация» и «система».

Тема 3. Социально-экономические организации.

Понятие социально-экономической организации. Особенности социально-экономических систем: специфика целенаправленности, адаптации, неопределенности деятельности, границ организации и другие.

Понятие и классификация среды организации. Организация как открытая система. Внешняя среда организации. Элементы и факторы «ближней» среды. Элементы и факторы «дальней» (макро-) среды.

Внутренняя среда организации. Основные составляющие внутренней среды организации: люди, технология, информационные системы, организационная структура, организационная культура.

Тема 4. Типология организаций.

Организационные образования в обществе. Общая классификация организаций. Классификация организаций по общественным функциям (назначению). Классификация хозяйственных организаций.

Организационно-правовые формы организаций. Формы коммерческих организаций. Хозяйственные товарищества и общества. Производственные кооперативы. Унитарные предприятия. Некоммерческие организации.

Интеграционные формы организаций.

Тема 5. Основные законы и закономерности организации.

Понятие закона, закономерности, принципа. Закон самосохранения. Равновесие и устойчивость организации. Закон развития (онтогенеза). Циклическое развитие систем. Концепция жизненного цикла (ЖЦ) организации. Этапы ЖЦ. Особенности управления на разных этапах ЖЦ.

Закон синергии. Понятие самоорганизации. Особенности самоорганизующихся систем. Синергетика.

Закон информированности - упорядоченности. Понятие информации. Процесс восприятия информации в системе.

Закон единства анализа и синтеза. Методика управленческого анализа и синтеза организации. Закон композиции и пропорциональности.

Тема 6. Принципы организации: структурный подход.

Содержание принципов организации. Понятие структуры организации. Эволюция организационной структуры. Тенденции развития организационных структур.

Основные типы организационных структур. Линейно-функциональная организация. Дивизиональная структура управления. Бригадная и проектная структуры. Матричная структура. Сравнительная характеристика организационных структур управления. Сетевые и виртуальные организации.

Классическая теория строения организации. Характеристики бюрократической системы организации.

Микроорганизационные структуры. Коммуникации в организации. Типы микроорганизационных структур.

Основные подходы к проектированию организационных систем. Проектное и матричное управление. Принципы проектирования рациональной организации.

Процесс формирования организационной структуры. Направления совершенствования организационной структуры

Реорганизация социально-экономических систем: интеграция, дезинтеграция, реструктуризация внутренних процессов. Мотивы реорганизации. Типы реорганизации. Реинжиниринг бизнеса.

Тема 7. Принципы организации: динамический подход.

Процессы в организации. Понятие и классификация процессов организации.

Организация и управление. Управление как неотъемлемый атрибут организации. Подходы к определению управления. Базисные модели организации и типы управления. Система и процессы управления в организации. Процессный подход в управлении организацией.

Тема 8. Организационная культура.

Понятие организационной культуры (ОК) и ее составляющие. Типология ОК. Модели ОК. Принципы и факторы формирования ОК. Влияние ОК на эффективность организации.

Диагностика ОК на основе метода OCAI. Построение «профиля» культуры организации.

Основные механизмы изменения организационной культуры: механизм участия, механизм символического управления, механизм взаимопонимания, система поощрений.

Тема 9. Основные концепции организации.

Классическая концепция организации. Поведенческая концепция организации. Институциональная концепция организации. Системные концепции организации. Эволюционная концепция организации. Интеграционные и другие современные концепции. Концепции организации и подходы к управлению.

6. План семинарских (практических) занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Наименование и содержание практических (семинарских) занятий, литература для подготовки к занятиям	Формируемые компетенции	Формы контроля усвоения знаний
1.	Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний	Тема: Теория организации и ее место в системе научных знаний. <i>Вопросы для обсуждения</i> 1. Понятие организации. 2. «Тектология» А. А. Богданова. 3. Теория организации и общая теория систем. 4. Теория организации и управленческие науки. 5. Предмет и метод теории организации. <i>Практическое задание</i>	ПК-4	Дискуссия тесты, кейсы

		<p>На конкретных примерах (кейсы для студентов) в малых группах рассмотреть различные аспекты понятия «организация» и формы проявления организационных отношений.</p> <p>Литература: 1-4</p>		
2	<p>Тема 2. Организация и системы</p>	<p>Тема: Основные понятия, свойства и закономерности систем <i>Вопросы для обсуждения</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Становление и предпосылки системных исследований. 2. Понятие и определение систем. 3. Элементы и связи в системах. Обратная связь. 4. Классификация систем. 5. Основные закономерности и свойства систем. <p><i>Практическое задание</i></p> <p>На конкретных примерах (кейсы для студентов) рассмотреть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные системы, рассматриваемые в примере; - класс данных систем по признакам классификации; - примеры положительной и отрицательной обратной связи; - проявления системных свойств и закономерностей. <p>Литература: 1-4</p>	ПК-4	<p>Дискуссия, опрос, тесты, кейсы</p>
3	<p>Тема 3. Социально-экономические организации</p>	<p>Тема: Понятие и особенности социально-экономических организаций <i>Вопросы для обсуждения</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие социально-экономической организации. 2. Особенности социально-экономических систем: специфика целенаправленности, адаптации, неопределенности деятельности, границ организации и другие. 3. Понятие и классификация среды организации. 4. Организация как открытая система. 5. Внешняя среда организации. Элементы и факторы «ближней» среды. Элементы и факторы «дальней» (макро-) среды. <p><i>Практическое задание</i></p> <p>Для конкретной организации проиллюстрировать особенности, присущие социальным организациям. Для той же организации выделить ключевые факторы дальней и ближней внешней среды. Дать их характеристику. Провести анализ внешней среды. Построить бизнес-модель с внешними бизнес-процессами</p> <p>Литература: 1-5</p>	ПК-4	<p>Дискуссия опрос, тесты, практические задания</p>
4.	<p>Тема 4. Типология организаций</p>	<p>Тема: Типология организаций <i>Вопросы для обсуждения</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационные образования в обществе. 2. Общая классификация организаций. Классификация организаций по общественным функциям (назначению). Классификация 	ПК-4	<p>Дискуссия опрос, тесты, практические задания</p>

		<p>хозяйственных организаций.</p> <p>3. Организационно-правовые формы организаций.</p> <p>4. Интеграционные формы организаций.</p> <p><i>Практические задания</i></p> <p>1. Для конкретной организации определить ее тип по различным типологическим признакам.</p> <p>2. На основе презентации рассмотреть особенности слияний и поглощений при формировании интеграционных форм.</p> <p>Литература: 1-5</p>		
5	Тема 5. Основные законы и закономерности организации	<p>Тема: Основные законы и закономерности организации</p> <p><i>Вопросы для обсуждения</i></p> <p>1. Понятие закона, закономерности, принципа.</p> <p>2. Закон самосохранения. Равновесие и устойчивость организации.</p> <p>3. Закон развития (онтогенеза). Концепция жизненного цикла (ЖЦ) организации. Этапы ЖЦ. Особенности управления на разных этапах ЖЦ.</p> <p>4. Закон синергии. Понятие самоорганизации. Особенности самоорганизующихся систем. Синергетика.</p> <p>5. Закон информированности — упорядоченности. Понятие информации. Процесс восприятия информации в системе.</p> <p>Литература: 1-5</p>	ПК-4	Дискуссия опрос, тесты
6	Тема 6. Принципы организации: структурный подход	<p>Тема: Понятие и основные типы организационных структур</p> <p><i>Вопросы для обсуждения</i></p> <p>1. Понятие структуры организации.</p> <p>2. Классическая теория строения организации. Характеристики бюрократической системы организации.</p> <p>3. Тенденции развития организационных структур.</p> <p>4. Основные типы организационных структур. Линейно-функциональная организация. Дивизиональная структура управления. Матричная структура. Сравнительная характеристика организационных структур управления.</p> <p>5. Сетевые и виртуальные организации.</p> <p><i>Практические задания</i></p> <p>На конкретных примерах рассмотреть особенности различных структур и провести их сравнительный анализ.</p> <p>Проведение деловой игры «Структура торговой организации».</p> <p>Проведение деловой игры «ЛОТОС»</p> <p>Литература: 1-5</p>	ПК-4	Дискуссия опрос, тесты, практические задания
7	Тема 7. Принципы организации: динамический подход	<p>Тема: Процессы в организации</p> <p><i>Вопросы для обсуждения</i></p> <p>1. Понятие и классификация процессов организации.</p> <p>2. Процессы дифференциации и интеграции.</p>	ПК-4	Дискуссия опрос, тесты, практические задания

		3.Жизненный цикл организации и его этапы. <i>Практические задания</i> 1.Рассмотреть особенности процессов дифференциации и интеграции в организациях, используя раздаточный материал. 2.Проанализировать американскую и японскую модели бизнеса, увязав их с процессами дифференциации и интеграции. Литература: 1-5		
8	Тема 8. Организационная культура	Тема: Диагностика организационной культуры <i>Вопросы для обсуждения</i> 1.Подходы к диагностике организационной культуры. 2.Диагностика ОК на основе метода ОСАИ. 3.Построение «профиля» культуры организации. <i>Практическое задание</i> Для конкретной организации провести анализ ОК на основе метода ОСАИ. Построить «профиль». Обсудить полученные результаты. Литература: 1-11	ПК-4 ПК-9	Дискуссия опрос, тесты, практические задания
9	Тема 9. Основные концепции организации	Тема: Основные концепции организации. <i>Вопросы для обсуждения</i> 1.Классическая концепция организации. 2.Поведенческая концепция организации. 3.Институциональная концепция организации. 4.Системные концепции организации. Эволюционная концепция организации. 5.Интеграционные и другие современные концепции. 6.Концепции организации и подходы к управлению. Литература: 1-11	ПК-4 ПК-9	Дискуссия опрос, тесты

7. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий по дисциплине для успешного освоения применяются различные образовательные технологии, которые обеспечивают развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

Методы / Формы	Лекции (Л)	Семинарские занятия (С)
Диалого – дискуссионное обсуждение проблем	+	+
Работа в команде		+
Case-study		+
Решение ситуационных задач		+
Деловые игры		+
Поисковый метод (поиск материалов для написания рефератов и эссе, подготовки докладов и сообщений, сбор материалов для выполнения практических заданий)		+

8. План самостоятельной работы студентов

№ п/п	Содержание самостоятельной работы студентов	Формируемые компетенции	Форма отчетности студента
1.	Изучение литературы и информационных ресурсов Интернета по теме	ПК-4	Опрос, подготовка докладов и сообщений, написание рефератов, эссе
2.	Подготовка к опросу на семинарском/практическом занятии	ПК-4	Опрос, участие в дискуссии
3.	Подготовка доклада или сообщения (письменно)	ПК-4	Текст доклада (сообщения)/ электронная презентация
4	Подготовка к решению ситуационных задач и разбору кейсов	ПК-4 ПК-9	Решенные задачи, разбор кейсов
6	Подготовка к тестированию	ПК-4	Положительная оценка за тест (не менее 5 баллов из 10)

9. Контроль знаний по дисциплине

По дисциплине предусмотрены текущий контроль и промежуточная аттестация.

Текущий контроль успеваемости студента – одна из составляющих оценки качества усвоения образовательных программ. Текущий контроль проводится в течение семестра (опросы, выполнение практических заданий и т.п.).

Промежуточная аттестация проводится по окончании изучения дисциплины в виде **зачета**. Вопросы к промежуточной аттестации сформулированы в **Фондах оценочных средств**.

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) Основная литература:

1. Блинов А.О. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.О. Блинов. — М.: КноРус, 2018. — Режим доступа: <http://book.ru/book/929777>
2. Иванова Т.Ю. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / Т. Ю. Иванова. — М.: КноРус, 2016. — Режим доступа: <http://book.ru/book/920510>
3. Новичков Н.В. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / Н. В. Новичков. — М.: КноРус, 2017. — Режим доступ: <http://book.ru/book/920227>
4. Парахина В.Н. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / В.Н. Парахина, Т.М. Федоренко, Е.Ю. Шацкая. — М.: КноРус, 2017. — Режим доступа: <http://book.ru/book/919838>

б) Дополнительная литература:

5. Веснин В.Р. Теория организации в схемах: учебное пособие / В. Р. Веснин. — М.: Проспект, 2008.
6. Дафт Р. Организационная теория и дизайн: [учебник]: пер. с англ. / Р. Л. Дафт, Дж. Мерфи, Х. Уилмотт. — СПб.: Питер, 2013.
7. Лапыгин Ю.Н. Теория организаций: учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. - М.: ИНФРА-М, 2007.
8. Медведев В.П. Теория организации: учебно-методический комплекс / В. П. Медведев, Э. А. Понуждаев. - М.: Экономистъ, 2007.
9. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник / Б. З. Мильнер. — М.: ИНФРА-М, 2005.
10. Мотышина М.С. Социально-экономические организации: концепции, особенности, механизмы развития / М. С. Мотышина; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. — СПб.: Изд-во СПбГУП, 2009. — Режим доступа: [http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.9\(2\)/M 85-376660&bns_string=IBIS](http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.9(2)/M 85-376660&bns_string=IBIS)

11. Шеметов П.В. Теория организаций: учебное пособие / П. В. Шеметов, С. В. Петухова. — М.: Омега-Л, 2007.

в) Периодические издания

1. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом». URL: <http://www.mevriz.ru>
2. Журнал «Проблемы теории и практики управления» - [http://www. Ptpu.ru](http://www.Ptpu.ru).
3. Журнал «Эксперт» - <http://www.expert.ru/>.
4. Журнал «Компания» - <http://www.ko.ru/>.
5. Ежедневник «Консалтинг.ру» - www.consulting.ru.
6. Российский журнал менеджмента- <http://www.rgm.ru>.
7. Вестник СПбГУ. Серия «Менеджмент» - <http://www.vestnikmanagement.spbu.ru>
8. Harvard Business Review – Россия – <http://www.hbr-russia.ru/>
9. Вестник McKinsey – Россия – <http://www.mckinsey.com>

г) Лицензионное программное обеспечение

1. DirectumRX ВУЗ;
2. ESET NOD32 Antivirus Business Edition renewal;
3. ESET Mail Security для Microsoft Exchange Server;
4. Семейство программ Microsoft Office Standart Russian (Включает набор продуктов: Word, Excel, PowerPoint, Publisher, Outlook);
5. Mirapolis Virtual Room;
6. Антиплагиат;
7. КонсультантПлюс
8. Обеспечено доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде СПбГУП.

д) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Официальный сайт СПбГУП: <http://www.gup.ru/>
2. Электронно-библиотечная система СПбГУП, <http://library.gup.ru>
3. Системы поддержки самостоятельной работы СПбГУП: <http://edu.gup.ru/>
4. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (версия ПРОФ), установленная в Университете
5. Российское образование <http://www.edu.ru/>
6. Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>
7. Электронно-библиотечная система <http://e.lanbook.com/>

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудиторный фонд с демонстрационным оборудованием и техническими средствами обучения (компьютер преподавателя, камера, проектор, наушники с гарнитурой, микрофон, экран), учебно-наглядные пособия и методические ресурсы кафедры, фонды Научной библиотеки.

Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Важнейшим методическим приемом в учебном процессе является самостоятельная работа студента. В современных условиях дидактическое значение самостоятельной подготовки существенно возрастает, а ее цели состоят в том, чтобы:

- повысить ответственность самих обучаемых за свою профессиональную подготовку, сформировать в себе личностные и профессионально-деловые качества;
- научить студентов самостоятельно приобретать знания, формировать навыки и умения, необходимы для юридической деятельности;
- развивать в себе самостоятельность в организации, планировании и выполнении заданий, определяемых учебным планом и указаниями преподавателя.

Достигнуть этих целей в ходе самостоятельной работы при изучении дисциплины возможно только при хорошей личной организации своего учебного труда, умении использовать все резервы имеющегося времени и подчинить их профессиональной подготовке.

Самостоятельная работа в процессе изучения дисциплины «Теория организации» включает в себя:

- изучение обязательной литературы в соответствии с программой дисциплины;
- ознакомление с литературой, рекомендованной в качестве дополнительной;
- изучение и осмысление специальной экономической терминологии и понятий;
- сбор материала для написания рефератов (для студентов, имеющих пропуски аудиторных занятий), выполнения самостоятельных и практических заданий;
- подготовка докладов, сообщений, электронных презентаций;
- изучение указанной литературы для подготовки к экзамену.

Основными компонентами содержания данного вида работы являются:

- творческое изучение учебных пособий и научной литературы;
- умелое конспектирование лекционного материала;
- участие в различных формах учебного процесса (лекции, опрос, дискуссии, выполнение аудиторных практических заданий, выполнение самостоятельных работ, тестирование и самотестирование и т. д.);
- получение консультаций у преподавателя по отдельным проблемам курса;
- знакомство с научно-методической литературой и информационными ресурсами Интернет и др.

2. Методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

Семинарские занятия — важная форма учебного процесса. Они способствуют закреплению и углублению знаний, полученных студентами на лекциях и в результате самостоятельной работы над научной и учебной литературой и нормативными источниками. Они призваны развивать самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой, формировать профессиональное сознание. На занятиях вырабатываются необходимые навыки и умения публично выступать, логика доказывания, культура профессиональной речи. Кроме того, семинары — это средство контроля преподавателей за самостоятельной работой студентов, они непосредственно влияют на уровень подготовки к итоговым формам отчетности — зачетам и экзаменам. В выступлении на семинарском занятии должны содержаться следующие элементы:

- четкое формулирование соответствующего теоретического положения в виде развернутого определения;
- приведение и раскрытие основных черт, признаков, значения и роли изучаемого явления или доказательства определенного теоретического положения;
- подкрепление теоретических положений конкретными фактами.

Для качественного и эффективного изучения дисциплины необходимо овладение навыками работы с книгой, воспитание в себе стремления и привычки получать новые знания из научной и иной специальной литературы. Без этих качеств не может быть настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать и изучать, следует, прежде всего, то, что рекомендуется к каждой теме программой, планом семинарских занятий, перечнем рекомендуемой литературы.

Когда студент приступает к самостоятельной работе, то он должен проявить инициативу в поиске специальных источников. Многие новейшие научные положения появляются, прежде всего, в статьях, опубликованных в журналах.

Надо иметь в виду, что в каждом последнем номере издаваемых журналов публикуется библиография всех статей, напечатанных за год, это облегчает поиск нужных научных публикаций.

Работа с научной литературой, в конечном счете, должна привести к выработке у студента умения самостоятельно размышлять о предмете и объекте изучения, которое должно проявляться:

- в ясном и отчетливом понимании основных понятий и суждений, содержащихся в публикации, разработке доказательств, подтверждающих истинность тех или иных положений;
- в понимании студентами обоснованности и целесообразности, приводимых в книге и статье примеров, поясняющих доказательства и выводы автора. При этом будет уместно, если студент самостоятельно приведет дополнительные примеры к этим выводам;
- в отделении основных положений от дополнительных, второстепенных сведений;
- в способности студента критически разобраться в содержании публикации, определить свое отношение к ней в целом, дать ей общую оценку, характеристику.

Содержание практических (семинарских) занятий

№ Наименование темы дисциплины	Тематика самостоятельной работы, содержание практических (семинарских) занятий, литература для подготовки	Формы контроля усвоения знаний. Контроль выполнения работы
1	2	3
Теория организации и ее место в системе научных знаний	<p>Задание для самостоятельной работы: ознакомиться с УМК по данной дисциплине, прочитать соответствующие разделы рекомендуемой литературы, знать специальную терминологию по теме, подготовиться к ответам на контрольные и дискуссионные вопросы</p> <p>Контрольные вопросы по теме (для подготовки к опросу):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы основные подходы к понятию «организация»? 2. Можно ли классифицировать эти подходы? 3. Что представляет собой организация с точки зрения А.А. Богданова? 4. Каковы основные этапы становления теории организации? 5. Как связаны между собой теория менеджмента, теория организации и теория организационного поведения? 	Дискуссия, опросы, тесты, кейсы

	<p>6. В чем проявляется междисциплинарный характер теории организации?</p> <p>7. Какие научные подходы составляют основу методологии теории организации?</p> <p>Литература: 1- 11</p>	
Организация и системы.	<p>Задание для самостоятельной работы: прочитать соответствующие разделы рекомендуемой литературы, знать специальную терминологию по теме, подготовится к опросу и выполнению тестового задания.</p> <p>Контрольные вопросы по теме (для подготовки к опросу):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сопоставьте различные определения системы. Каковы их принципиальные отличия? 2. В чем сходство и различия определений систем и организаций? 3. Сформулируйте основные свойства систем. 4. Как проявляется эмерджентность систем? 5. Раскройте основные закономерности систем. <p>Литература: 1-11</p>	Дискуссия, тесты, практические задания, кейсы, опросы
Социально-экономические организации	<p>Задание для самостоятельной работы: прочитать соответствующие разделы рекомендуемой литературы, знать специальную терминологию по теме, подготовится к опросу и выполнению тестового задания.</p> <p>Контрольные вопросы по теме (для подготовки к опросу):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Раскройте особенности социально-экономических организаций. 2. Какие факторы формируют внешнюю среду организации? 3. Какие факторы формируют внутреннюю среду организации? 4. Как можно представить бизнес- модель организации? <p>Литература: 1-11</p>	Дискуссия, тесты, практические задания, опросы
Типология организаций	<p>Задание для самостоятельной работы: прочитать соответствующие разделы рекомендуемой литературы, знать специальную терминологию по теме, подготовится к опросу и выполнению тестового задания.</p> <p><i>Контрольные вопросы по теме:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какова общая классификация организаций? 2. Охарактеризуйте основные организационно-правовые формы организаций. 3. Как классифицируются организации по размеру? 4. Какие системные свойства наиболее характерны для ассоциативных организаций? 5. В чем отличие искусственных и естественных организаций? <p>Литература: 1-11</p>	Дискуссия, тесты, практические задания, опросы
Основные законы и	<p>Задание для самостоятельной работы: прочитать соответствующие разделы рекомендуемой</p>	Дискуссия, опросы,

закономерности организации	<p>литературы, знать специальную терминологию по теме, подготовится к тестированию</p> <p>Контрольные вопросы по теме (для подготовки к опросу и дискуссии):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем разница между законом и закономерностью? 2. Какова связь между закономерностями систем и закономерностями организации? 3. Что такое синергизм? Какова роль закона синергии в функционировании организации? 4. Всегда ли выполняется закон самосохранения? 5. Какова практическая польза концепции ЖЦО? <p>Литература: 1-11</p>	тесты, опросы, кейсы
Принципы организации: структурный подход	<p>Задание для самостоятельной работы: прочитать соответствующие разделы рекомендуемой литературы, знать специальную терминологию, подготовится к опросу и решению ситуационных задач.</p> <p>Контрольные вопросы по теме (для подготовки к опросу):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что представляет собой структура с точки зрения внутренней организации системы? 2. Каковы признаки классификация структур организации? 3. Охарактеризуйте основные типы организационных структур. 4. Что представляет собой классическая теория строения организации? 5. Каковы современные формы организационных структур? 6. Каковы основные подходы к проектированию организационных систем? <p>Литература: 1-11</p>	Дискуссия, опросы, тесты, практические задания, деловые игры
Принципы организации: динамический подход	<p>Задание для самостоятельной работы: прочитать соответствующие разделы рекомендуемой литературы, знать специальную терминологию по теме, подготовится к дискуссии.</p> <p>Контрольные вопросы по теме (для подготовки к опросу):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем суть процессного подхода к исследованию организации? 2. Что такое процесс и каковы его составляющие? 3. Что представляет собой бизнес-процесс? 3. Каковы основные признаки классификации процессов? 5. Охарактеризуйте основные принципы рациональной организации процессов. <p>Литература: 1-11</p>	Дискуссия, тесты, практические задания, опросы
Организационная культура	<p>Задание для самостоятельной работы: прочитать соответствующие разделы рекомендуемой литературы, знать специальную терминологию по теме, подготовится к дискуссии.</p> <p>Контрольные вопросы по теме (для подготовки к опросу):</p>	Дискуссия, тесты, практические задания, опросы

	<p>1.Приведите несколько примеров российских организаций с сильной культурой. Обоснуйте ваше мнение.</p> <p>2.Перечислите основные характеристики, наиболее ценящиеся в организации.</p> <p>3.Какие типы организаций могут быть созданы при помощи комбинации этих характеристик?</p> <p>4.Приведите примеры организаций с субкультурами и контркультурой.</p> <p>5.Как формируется и поддерживается организационная культура?</p> <p>6.Что входит в понятие «имидж фирмы»?</p> <p>7.Какие существуют методики оценки организационной культуры?</p> <p>8.В чем заключается методический подход ОСАИ?</p> <p>Литература: 1-11</p>	
<p>Основные концепции организации</p>	<p>Задание для самостоятельной работы: прочитать соответствующие разделы рекомендуемой литературы, знать специальную терминологию по теме, подготовится к дискуссии.</p> <p>Контрольные вопросы по теме (для подготовки к опросу):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Классическая концепция организации. 2.Поведенческая концепция организации. 3.Институциональная концепция организации. 4.Системные концепции организации. 5.Эволюционная концепция организации. <p>Литература: 1-11</p>	<p>Дискуссия, тесты, опросы</p>

3. Методические рекомендации по написанию контрольных работ

Контрольная работа учебным планом не предусмотрена.

4. Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные и методические материалы включают в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Теория организации и ее место в системе научных знаний	ПК-4	Дискуссия, тесты, кейсы
2.	Организация и системы	ПК-4	Дискуссия, тесты, кейсы
3.	Социально-экономические организации	ПК-4	Практические задания, тесты
4.	Типология организаций	ПК-4	Практические задания, тесты
5.	Основные законы и закономерности организации	ПК-4	Дискуссия, опрос, тесты
6.	Принципы организации: структурный подход	ПК-4	Практические задания, тесты
7.	Принципы организации: динамический подход	ПК-4	Практические задания, тесты
8.	Организационная культура	ПК-4 ПК-9	Дискуссия Практические задания, тесты
9.	Основные концепции организации	ПК-4 ПК-9	Дискуссия опрос, тесты

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания

Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;
2. Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;
3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;
4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который

полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

Критерий оценивания (зачет)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «зачтено», «не зачтено».

- **«зачтено»** - студент хорошо и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, увязывает с практикой, свободно справляется с решением ситуационных задач и тестовыми заданиями, правильно обосновывает принятие решений, умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, знает дополнительную литературу по изучаемой дисциплине.

- **«не зачтено»** - студент не знает значительной части основного программного материала, в ответах допускает существенные ошибки, не владеет умениями и навыками в выполнении тестовых заданий и решении задач, не способен ответить на дополнительные вопросы.

Шкала оценивания

Вид контроля	Форма отчетности и \ или контроля	Максимально возможное количество баллов
Текущий контроль		70 баллов максимально
	Выступление на семинаре	10 баллов максимально
	Тексты практических заданий	10 баллов максимально
	Представление решенных задач	15 баллов максимально
	Текст полностью выполненного задания по кейсам	15 баллов максимально
	Выполненные тестовые задания	10 баллов максимально
	Текст реферата объемом не менее 10 стр.	10 баллов максимально
Промежуточная аттестация	Зачет	30 баллов максимально
Всего по дисциплине		100 баллов максимально

3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Темы рефератов и эссе

1. Исторические основы теории организации.
2. Современные проблемы теории организации.
3. Поведение и эффективность организаций.
4. Личность в организации.
5. Группа и групповое поведение в организации
6. Роль интеграции в функционировании и развитии организаций.
7. Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла.
8. Имидж и деловая репутация организации.
9. Персональное развитие в организации.
10. Национальная культура и особенности организации.
11. Особенности формирования организационной культуры российских компаний.
12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

13. Социально-экономические преобразования и устойчивость организационного развития.
14. Роль внутренней и внешней среды в функционировании и развитии организации.
15. Управление персональным развитием в организации: отечественный и зарубежный опыт.
16. Корпоративный кодекс, методы разработки, внедрения и поддержки.
17. Социальная ответственность организации.
18. Управление интернациональной рабочей силой.
19. Производительность и культурные возможности стран.
20. Обучающиеся организации: перспективы развития в России.
21. Особенности конфликтов между формальными и неформальными организациями.
22. Диагностика организационной культуры предприятия.
23. Соответствие организационной культуры организационной структуре предприятия.
24. Особенности бизнес-процессов в деловых организациях.
25. Возможности применения различных концепций к исследованию организации (на примере конкретной концепции).

Пояснение к выполнению задания: из имеющегося списка тем студент выбирает ту, которая по своему содержанию соответствует пропущенному занятию, и должен раскрыть в реферате (эссе) основные положения рассматриваемого вопроса, используя материалы лекций, литературу по данной теме и дополнительную информацию из любого другого источника, включая Интернет.

Требования к объему реферата и его оформлению: реферат должен иметь объем не менее десяти страниц машинописного текста, список использованной литературы и других информационных источников должен составлять не менее пяти наименований. Реферат должен иметь титульный лист, на котором указывается название дисциплины, тема реферата и фамилия студента с указанием номера группы. Содержательная часть реферата должна быть сгруппирована в разделы, их количество зависит от выбранной темы и наличия конкретного материала. Реферат должен содержать выводы, самостоятельно сделанные студентом на основе рассмотренного материала по теме.

Требования к структуре, объему эссе и его оформлению

Эссе – краткий очерк по какой-либо теме из предложенного списка. Эссе состоит из короткого вступления, где раскрывается сущность темы; основной части, в которой излагаются мнения ученых на предмет повествования; отношение автора работы к этим мнениям, а также заключения, в котором даются краткие выводы о проделанном исследовании. На последней странице эссе указываются использованные для описания источники. Объем – 3-5 страниц.

Процедура оценивания: правильные ответы на вопросы оцениваются в 10 баллов.

Ситуационные задачи и деловые игры (пример деловой игры «ЛОТОС» (к теме 6)).

Цель игры – выявление командами – игроками вида организационной структуры коммуникаций. Каждая команда (6 игроков) получает игровые ресурсы и в течение ограниченного времени должна определить форму структуры и общий организационный ресурс. Рассматриваются такие структуры, как «круг», «колесо», «цепь», «U-образная». Побеждает команда, быстрее всех определяющая свою структуру. Результаты обсуждаются на занятии.

Процедура оценивания: полное выполнение требований оценивается в 10 баллов.

Кейс-задачи

Пример кейса к теме 5.

СТРУКТУРА КЕЙСА

1. Методическая часть

Дидактические цели кейса:

Настоящий кейс предназначен для обоснования студентами подхода к использованию на предприятии концепции ЖЦО. Выполнение кейсового задания способствует формированию у студентов следующих необходимых компетенций.

Задача по анализу для студентов – аргументированное обоснование использования концепции ЖЦО для разработки стратегии развития предприятия.

Пояснительная записка по организации работы над кейсом для преподавателя.

Данное семинарское занятие с использованием КЕЙС-метода рассчитано на два академических часа. На аудиторном занятии студентам в группах по 4 человека выдается кейс. Рекомендуется поставить проблемные вопросы (5 минут). На обсуждение проблемной ситуации в группах выделить время около 15-20 минут. Оставшееся время вести обсуждение вариантов решений проблемы.

2. Сюжетная часть кейса «Grow — fix — grow — fix»

Доктор **Ицхак Адизес**, основатель всемирно известного Adizes Institute, – эксперт по росту компаний. В своей теории жизненных циклов организации он, в частности, говорит, что фирма постепенно приобретает различные болезни. Иногда побеждает ничем не компенсированное авантюрное начало, компания захлебывается новыми проектами, не просчитывает риски и гибнет молодой. Порой, наоборот, полностью утрачивается предпринимательский дух, устанавливается власть бюрократических процедур – фирма рано стареет. И между этими двумя крайностями есть еще много болезненных вариантов (того, что Адизес называет *mismanagement*), не позволяющих бизнесу долго расти.

– Мир увлечен ростом, и Россия – не исключение. Компании разворачивают крупные сети, соревнуются в том, кто сколько торговых точек или филиалов открыл за год. Но во время этой гонки организации не следят за эффективностью и становятся слабее, то есть в итоге могут проиграть конкурентам. Является ли быстрый рост единственным вариантом развития для компании, которая хочет стать успешной? Есть ли альтернативы?

– Действительно, многие компании торопятся расширяться, захватывают новые рынки, выстраивают сети. И они обязательно рухнут. Вопрос только, когда. Развитие компании – это как строительство небоскреба. Типичная ошибка – вы закладываете фундамент для трех этажей, а потом видите, что события на рынке развиваются для вас благоприятно, и решаете поверх этой конструкции возвести еще четвертый, пятый, шестой и двадцатый этажи. Но фундамент-то слабый – и здание падает. Или можно привести в пример создание золотой шахты. Некоторые золотоискатели стремятся только копать, копать и копать. Но нужно еще строить леса и укреплять шахту, иначе – катастрофа.

В случае компаний можно говорить о синдроме пространства. Когда фирма расширяется во все стороны, в результате она просто обваливается. Расти надо так: *grow – fix – grow – fix!* Вы строите, укрепляете основание, снова строите, снова укрепляете. Это как работа сердца, как дыхание: вдох – выдох, вдох – выдох. Или как режим благоразумного человека: сначала надо работать, а потом спать, снова работать и снова спать. Некоторые люди считают, что можно все время работать и вообще не спать. Вот вы, похоже, близки к таким людям – вы действуете неправильно! Потом человек полностью иссякает и еще удивляется, почему так произошло.

Компании, которые работают по методике Адизеса, увеличили свои доходы с 12 млн до 4 млрд долларов. Эти фирмы по-прежнему растут и по-прежнему сильны, потому что соблюдают золотое правило, о котором я сказал.

– Объясните подробнее, как сочетаются рост и закрепление.

– На самом деле плохо сочетаются. Рост и закрепление – два вида стратегии, несовместимые друг с другом. Люди, которые любят заниматься ростом, не любят тратить время на закрепление. А те, кто любит заниматься закреплением, дисциплиной, строительством организационной структуры, считают, что рост только устраивает беспорядок в их работе. Поэтому для того чтобы правильно работала стратегия *grow – fix – grow – fix*, вам обязательно нужно создавать компанию из взаимодополняющих людей. Желательно, чтобы они были партнерами, которые, несмотря на большую разницу в выполняемых функциях и стиле работы, ценят качества друг друга. Желательный, сложный вариант заключается в том,

чтобы закрепляться, не прекращая роста, и расти, не прекращая работы по закреплению бизнеса.

Я рекомендую компаниям каждый месяц проводить два типа совещаний. Их желательно проводить даже в разных помещениях – просто для того, чтобы эти встречи точно радикально отличались друг от друга. Одна из них должна быть ориентирована на рассмотрение таких вопросов, как стратегия, рост, рынки, партнеры. На втором совещании мы смотрим, правильно ли у нас подобраны люди, как составлен бюджет, грамотно ли мы платим своей команде, верно ли выстроена мотивация, хорошо ли налажены коммуникации. Иными словами, одно собрание связано с тем, что направлено вовне. А другое – с тем, что направлено внутрь. И важно это делать параллельно.

Вопросы:

- 1.Согласуется ли подход И. Адизеса с концепцией ЖЦО? Вывод обосновать.
- 2.Как использовать концепцию Адизеса на разных этапах ЖЦО?
- 3.Проиллюстрировать примерами реальных компаний подход И. Адизеса.

Процедура оценивания: правильные ответы на вопросы оцениваются в 5 баллов.

Тесты

Примеры тестовых заданий для текущего контроля процесса формирования необходимых компетенций:

К теме № 1:

ОРГАНИЗАЦИЯ – это:

- А) процесс по упорядочению частей целого в целесообразное единство;
- Б) целевая общность людей;
- В) разработка законов;
- Г) деятельность по выработке новых норм, налаживанию устойчивых связей, а также координации усилий отдельных членов группы.

К теме № 2:

Из приведенного перечня выделить специфические особенности социально-экономических систем по сравнению с естественными и техническими.

- А). Эмерджентность.
- Б). Целенаправленность поведения каждого элемента системы.
- В). Адаптация к среде за счет перестроения собственной структуры.
- Г). Иерархичность.
- Д). Коммуникативность.

К теме № 3:

Особенности современных социальных организаций:

- А) множество целей,
- Б) способность к развитию;
- В) стабильность границ организаций,
- Г) детерминированность поведения.

К теме № 4

Какой класс организаций характеризуется набором таких характеристик, как: негибкая структура; четко определенные, стандартизированные и устойчивые задачи; сопротивление изменениям; иерархическая система контроля; командный тип коммуникаций, идущий сверху вниз:

- А) механистические,
- Б) органические,
- В) коммерческие.

К теме № 5

К общим законам организации относятся следующие:

- а) закон социальной гармонии;
- б) закон развития;
- в) закон синергии;

г) закон информированности-упорядоченности.

К теме № 6:

Основоположник «бюрократической модели» организации:

- а) М. Вебер;
- б) Г. Файоль;
- в) Ф. Тейлор.

К теме № 7:

Принципы рациональной организации процессов:

- А) ритмичность
- Б) надежность
- В) простота
- Г) гибкость

К теме № 8:

Организационная культура - психологический актив организации, который может быть использован при прогнозировании финансовых результатов:

- 1) да
- 2) нет

К теме № 9:

Организационная концепция, в которой: проводились исследования содержания работы и ее основных элементов; разрабатывались рациональные приемы труда; обосновывалась необходимость предоставления рабочим отдыха и неизбежных перерывов в работе; признавалась важность отбора людей для выполнения соответствующей работы и необходимость обучения – это:

- А) школа научного менеджмента,
- Б) административная школа,
- В) школа человеческих отношений,
- Г) бихевиоризм.

Время тестирования – 10 минут (10 тестовых вопросов).

Критерии оценки результатов тестирования:

- Неудовлетворительно – 0 – 55% правильных ответов
- Удовлетворительно - 55 – 75% правильных ответов

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Вопросы для подготовки к зачету

1. Понятие организации.
2. «Тектология» А.А.Богданова.
3. Теория организации и общая теория систем.
4. Теория организации и управленческие науки.
5. Предмет и метод теории организации.
6. Понятие и определения системы.
7. Элементы, связи и характеристики систем.
8. Основные свойства систем.
9. Классификация систем.
10. Основные закономерности систем.
11. Методология исследования организаций. Принципы системного подхода.
12. Особенности социально-экономической организации.
13. Внутренняя среда организации.
14. Внешняя среда организации.
15. Общая классификация организаций.
16. Организационно-правовые формы организаций.

17. Характеристика интеграционных форм организаций: концернов, корпораций, холдингов, консорциумов, финансово-промышленных групп и т.д.
18. Понятие организационной структуры.
19. Основные типы организационных структур.
20. Сетевые и виртуальные организации.
21. Проектные и матричные структуры.
22. Классическая модель строения организации.
23. Основные подходы к проектированию организаций.
24. Процесс формирования организационной структуры. Направления совершенствования организационной структуры
25. Принципы проектирования рациональной организации.
26. Реорганизация социально-экономических систем: интеграция, дезинтеграция, реструктуризация внутренних процессов.
27. Концепция и основные этапы жизненного цикла организации.
28. Процессы в организации. Понятие и классификация процессов организации.
29. Организация и управление. Управление как неотъемлемый атрибут организации. Базисные модели организации и типы управления.
30. Процессный подход в управлении организацией.
31. Понятие организационной культуры и ее составляющие.
32. Классификация организационной культуры.
33. Влияние организационной культуры на эффективность организации.
34. Принципы и формы организационной культуры.
35. Диагностика организационной культуры.
36. Общие законы организации.
37. Понятие и процесс самоорганизации.
38. Закон синергии.
39. Закон самосохранения организации.
40. Закон развития (онтогенеза).
41. Концепция жизненного цикла организации.
42. Закон информированности-упорядоченности.
43. Микроорганизационные структуры.
44. Классическая концепция организации
45. Поведенческая концепция организации
46. Институциональная концепция организации.
47. Системные концепции организации.
48. Интеграционные и другие современные концепции организации.
49. Эволюционная концепция организации.
50. Концепции организации и подходы к управлению

ГЛОССАРИЙ

Акционерное общество - это общество, уставный капитал которого разделен на определенное число акций; участники акционерного общества (акционеры) не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций.

Ассоциативные организации основаны на взаимном удовлетворении интересов, взаимном объединении целей.

Бизнес-процесс - совокупность работ, задач или видов деятельности, упорядоченных во времени и в пространстве с указанием начала и конца процесса, а также с точным определением входов и выходов.

Виртуальные организации - сеть делового сотрудничества, включающая основной бизнес данной организации, ее внешнее окружение (поставщиков, потребителей и т.д.), функционирование которых координируется и объединяется с помощью современных информационных технологий и средств телекоммуникаций.

Власть — это возможность *влиять* на поведение других.

Внешняя среда организации – совокупность рыночных, социально-экономических, правовых, технологических и других факторов, оказывающих воздействие на организацию, но не подконтрольных ей.

Восприятие - процесс получения из окружения информации и ее обработка.

Департаментализация - процесс выделения отдельных подразделений в организации.

Детерминизм – учение о причинной обусловленности и закономерности всех явлений.

Динамическая организация (процессуализация) - формирование организованных, внутренне упорядоченных процессов.

Естественные организации - *социальные ассоциации* (объединение людей на основе социальных связей, в которых находят выражение их интересы, служащие основой для принятия решений. в процессе осуществления совместной деятельности).

Закон самосохранения организации: *«Любая организация стремится сохранить себя как целостное образование (выжить) и, следовательно, экономнее расходовать свой ресурс».*

Закон развития (онтогенеза): *«Каждая организация в своем развитии проходит определенные стадии жизненного цикла – рост, зрелость, спад».*

Закон синергии: *«Для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в ее состав элементов, либо существенно меньше».*

Искусственные организации - система связей и социальных ролей, создаваемая в соответствии с определенным планом для достижения определенной цели и характеризующуюся жесткостью внутренних связей, устойчивостью по отношению к внешним воздействиям, строгим закреплением ролевых функций за каждым статусом, занимаемым членом организации.

Коллектив – группа, объединенная формальными правилами совместной деятельности.

Команда – неформальная группа, объединенная совместной деятельностью ее участников по достижению их целей.

Коммерческие организации (хозяйственные, деловые) - создаются с определенной предпринимательской целью (извлечение прибыли).

Коммуникации - процесс обмена информацией и передачи сведений между отдельными людьми или их группами.

Корпоративная культура – это сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающих общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. К.к. проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. К.к. регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его реакции в критических ситуациях.

Модель организационного поведения - доминирующая в мышлении руководителей система убеждений, которая определяет действия менеджмента компании.

Мотивация – это процесс побуждения человека или группы людей к деятельности на основе совокупности внутренних и внешних движущих сил, которые задают границы и формы деятельности, придают ей направленность, ориентированную на достижение определенной цели.

Обучающаяся организация – организация, непрерывно расширяющая свои возможности и компетенцию для формирования будущего; организация, способная к созданию, приобретению и передаче знаний, а также к изменению поведения; ориентирующаяся на развитие и использование своего информационного потенциала для создания более ценных знаний и информации, для улучшения результатов.

Онтогенез - индивидуальное развитие организма, совокупность преобразований, претерпеваемых организмом от зарождения до конца жизни.

Организационная культура - система норм, ценностей и правил, разделяемых членами организации и проявляющихся в организационном поведении

Организационная наука - комплекс более или менее связанных между собой отраслей знания об организациях с одной общей особенностью - все они опираются на представление об организации как *целостной системе*, исходя при этом явно или неявно из *разных* представлений о целостности и средствах, ее обеспечивающих.

Организационная структура - строение, устройство организации, определяемое составом основных частей, их взаимосвязью и взаиморасположением.

Организационное поведение – наука о том, как люди ведут себя в организации и каким образом их поведение влияет на результаты ее работы.

Организация – общесистемная закономерность, обуславливающая строение и развитие системы. Под организацией следует понимать упорядоченное состояние элементов целого (статика, строение системы) и процесс по их упорядочению в целесообразное единство (динамика, развитие системы). Также:

Организация - объект, в том числе самостоятельная экономическая (социально-экономическая, производственно-хозяйственная) единица, создаваемая для введения в действие всех факторов производства с целью произвести и реализовать товары или услуги.

Организация - атрибут какого-либо объекта, его свойство иметь упорядоченную структуру.

Организация - деятельность по выработке новых норм, налаживанию устойчивых связей, а также координации усилий отдельных членов группы (коллектива).

Организация – искусственно созданная система социального характера, выполняющая определенную общественную функцию.

Организация - это социальная группа, ориентированная на достижение взаимосвязанных специфических целей и формирование высокоформализованных структур на основе специализации или разделения труда (Фролов С.С.).

Организация - система скооперированной и скоординированной деятельности с целью получения максимальной выгоды от взаимодействия с внешней средой; посредник во взаимодействии индивида со средой. (П. Лоуренс и Дж. Лорш).

Организация - свойство социальной популяции, возникающее при соприкосновении с внешней средой (А. Хоули)

Организация - это такой вид кооперации людей, которая отличается от других социальных групп сознательностью, предсказуемостью и целенаправленностью. (Ч. Барнард)

Организация - это сообщество взаимодействующих индивидов, являющееся самым распространенным в обществе и содержащее центральную координирующую систему. (Д. Марч и Г Саймон).

Организации - это социальные объединения (или человеческие группы), сознательно конструируемые и реконструируемые для достижения специфических целей, характеризующиеся сознательным членством в организации и сознательными действиями ее членов (А. Этциони).

Производственный кооператив (артель) — добровольное объединение граждан для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности (производство, переработка, сбыт промышленной, сельскохозяйственной и иной продукции, выполнение работ, торговля, бытовое обслуживание, оказание других услуг), основанной на их личном трудовом и ином участии и объединении их имущественных паевых взносов.

Реинжиниринг бизнеса — перепроектирование деловых процессов для достижения очень значительного скачкообразного улучшения деятельности фирмы.

Реорганизация — преобразование организации под воздействием внешних и внутренних факторов, которое меняет ее качественные характеристики.

Реструктуризация - преобразование структуры (производственной, социальной, информационной и др.) организации под воздействием внешних и внутренних факторов с целью совершенствования ее характеристик.

Самоорганизация — это процесс упорядочения частей и элементов системы в пространстве и во времени за счет их внутреннего согласованного взаимодействия.

Сетевая организация - организационный тип, который характеризуется структурой свободно связанной сети принципиально независимых (свободно распоряжающихся своими ресурсами) и равноправных (имеющих свой голос при принятии решений) компетентных партнеров.

Синергетика - междисциплинарный подход к изучению проблем развития сложных самоорганизующихся систем.

Синергия - совместное, согласованное действие, сотрудничество; то есть кооперативное согласованное действие функциональных частей, отражающееся в поведении целого.

Социальная организация - это сложная, открытая, управляемая, динамическая система, создаваемая людьми для конкретных целей.

Союзные организации - строятся на основе обобщения индивидуальных целей участников. Участие в таких организациях обеспечивает удовлетворение политических, социальных, культурных, творческих и других интересов участников.

Стиль лидерства - совокупность характерных приемов, методов, используемых примеров, методов, используемых руководителем в процессе управления, которые он использует чаще всего.

Стиль управления — это совокупность приемов, манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая заставить их делать то, что в данный момент необходимо в целях достижения определенного результата.

Тектология — наука о строительстве (всеобщая организационная наука по А.А. Богданову).

Унитарное предприятие - коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней имущество.

Хозяйственные товарищества и общества — коммерческие организации с уставным (складочным) капиталом, разделенным на доли (вклады) его участников.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Основной **целью** изучения дисциплины «Теория организации поведение» является приобретение теоретических знаний в области теории организации, а также практических навыков анализа и построения организационных систем.

Форма промежуточного контроля знаний – **зачет**.

Методические принципы и приемы построения учебной дисциплины – лекции, семинары, дискуссии, практические задания, кейсы, тесты, деловые игры, самостоятельная работа студентов. Ключевым методическим способом подачи учебного материала по дисциплине являются лекции и семинары.

Лекционное занятие — это систематическое, последовательное, устное изложение лектором учебного материала. Занятие «лекция» носит, прежде всего, обзорный характер, охватывая весь круг выносимых на изучение учебных вопросов. При проведении такого типа занятий очень важно живое слово лектора, его педагогическое мастерство как педагога, который дает студентам информационную базу. Лекции являются важной формой передачи преподавателем студентам общетеоретических знаний.

Лекции, как правило, читаются не по всем, а по наиболее сложным темам курса, не дублируют учебники, а содержат новейшие научные данные и примеры, которых может не быть в учебных пособиях. Для лучшего усвоения материала на лекционных занятиях целесообразно предварительно перед лекцией ознакомиться с положениями лекционной темы в конспекте лекций, содержащемся в данном учебно-методическом пособии либо в рекомендуемых учебниках.

Семинарские занятия — другая важная форма учебного процесса. Они способствуют закреплению и углублению знаний, полученных студентами на лекциях и в результате самостоятельной работы над научной и учебной литературой и нормативными источниками. Они призваны развивать самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой, формировать профессиональное сознание. На занятиях вырабатываются необходимые каждому бакалавру навыки и умения публично выступать, логика доказывания, культура профессиональной речи. Кроме того, семинары — это средство контроля преподавателей за самостоятельной работой студентов, они непосредственно влияют на уровень подготовки к итоговым формам отчетности — зачетам и экзаменам. В выступлении на семинарском занятии должны содержаться следующие элементы:

- четкое формулирование соответствующего теоретического положения в виде развернутого определения;
- приведение и раскрытие основных черт, признаков, значения и роли изучаемого явления или доказательства определенного теоретического положения;
- подкрепление теоретических положений конкретными фактами политико-правовой действительности, примерами из законодательной либо правоприменительной практики.

Для качественного и эффективного изучения дисциплины необходимо овладение навыками работы с книгой, воспитание в себе стремления и привычки получать новые знания из научной и иной специальной литературы. Без этих качеств не может быть настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать и изучать, следует, прежде всего, то, что рекомендуется к каждой теме программой, планом семинарских занятий, перечнем рекомендуемой литературы.

Когда студент приступает к самостоятельной работе, то он должен проявить инициативу в поиске специальных источников. Многие новейшие научные положения появляются, прежде всего, в статьях, опубликованных в журналах.

Надо иметь в виду, что в каждом последнем номере издаваемых журналов публикуется библиография всех статей, напечатанных за год, это облегчает поиск нужных научных публикаций.

Работа с научной литературой, в конечном счете, должна привести к выработке у студента умения самостоятельно размышлять о предмете и объекте изучения, которое должно проявляться:

- в ясном и отчетливом понимании основных понятий и суждений, содержащихся в публикации, разработке доказательств, подтверждающих истинность тех или иных положений;
- в понимании студентами обоснованности и целесообразности, приводимых в книге и статье примеров, поясняющих доказательства и выводы автора. При этом будет уместно, если студент самостоятельно приведет дополнительные примеры к этим выводам;
- в отделении основных положений от дополнительных, второстепенных сведений;
- в способности студента критически разобраться в содержании публикации, определить свое отношение к ней в целом, дать ей общую оценку, характеристику.

Другим важнейшим методическим приемом в учебном процессе является самостоятельная работа студента.

Самостоятельная работа в высшем учебном заведении, является важной организационной формой индивидуального изучения студентами программного материала. Эти слова особенно актуальны в наше время, когда в педагогике высококвалифицированных специалистов широко используется дистанционное обучение, предполагающее значительную самостоятельную работу студента на основе рекомендаций преподавателя.

В современных условиях дидактическое значение самостоятельной подготовки неизмеримо возрастает, а ее цели состоят в том, чтобы:

- повысить ответственность самих обучаемых за свою профессиональную подготовку, сформировать в себе личностные и профессионально-деловые качества;
- научить студентов самостоятельно приобретать знания, формировать навыки и умения, необходимые для профессиональной деятельности;
- развивать в себе самостоятельность в организации, планировании и выполнении заданий, определяемых учебным планом и указаниями преподавателя.

Достигнуть этих целей в ходе самостоятельной работы при изучении дисциплины возможно только при хорошей личной организации своего учебного труда, умении использовать все резервы имеющегося времени и подчинить их профессиональной подготовке.

Самостоятельная работа как метод обучения включает:

- изучение и конспектирование обязательной литературы в соответствии с программой дисциплины;
- ознакомление с литературой, рекомендованной в качестве дополнительной;
- изучение и осмысление специальной терминологии и понятий;
- сбор материала и написание контрольных, конкурсных работ;
- изучение указанной литературы для подготовки к промежуточному контролю.

Основными компонентами содержания данного вида работы являются:

- творческое изучение учебных пособий и научной литературы;
- умелое конспектирование;
- участие в различных формах учебного процесса, научных конференциях, в работе кружков и т. д.;
- получение консультаций у преподавателя по отдельным проблемам курса;
- получение информации и опыта о работе профессионалов в процессе производственно-учебной практики;
- знакомство с литературой при формировании своей личной библиотеки и др.

Данный комплекс рекомендаций позволяет студентам овладеть многими важными приемами самостоятельной работы и успешно использовать их при подготовке контрольных по дисциплине.

Особую инновационность в методическом плане при преподавании дисциплины представляют ролевые и деловые игры как форма коллективной деятельности педагога и студентов при проведении семинарских занятий.

Игра позволяет влиять на профессиональные навыки студентов. Учебно-производственные ситуации относятся к тем методическим средствам, которые позволяют осуществлять взаимосвязь понятийно-категориального уровня правосознания с поведенческим. В результате достигается не только интеллектуальный, но и эмоциональный уровень усвоения правовых понятий и идей.

Учебно-тренировочные ситуации являются специфическим методическим приемом, одним из основных видов проблемно-развивающего обучения, благодаря которому усиливается практический интерес студентов к теоретико-правовым вопросам.

Эффективность применения учебных ситуаций зависит от соблюдения следующих условий: знание студентами теоретического материала и наличие достаточного личного опыта и жизненного опыта вообще.

Вместе с тем, обязательным условием эффективного применения учебно-производственных ситуаций на занятиях по дисциплине является сформированность специальных умений: анализировать литературу и источниковую базу, делать анализ, уяснять процессы, происходящие в реальном мире.

Важными в методическом плане на семинарских занятиях являются проводимые **тестовые опросы** и решение задач, которые содействуют превращению знаний в глубокие убеждения, дают простор для развития творческо-эмоциональной сферы, позволяют сделать выводы об эффективности занятий с учащимися, что в итоге повышает интерес к овладению знаниями.

Только сочетая дидактически и органически все методические способы и приемы в их диалектическом единстве и взаимосвязи мы можем добиться должного уяснения учебного материала со стороны студентов.

Методические рекомендации для преподавателей

Тема занятия	Виды учебных занятий	Способы учебной деят-сти	Методы обучения, формы педагогического общения	Средства обучения	Формы контроля
Теория организации и ее место в системе научных знаний	Лекция	Коллективный	<i>метод</i> - объяснительно-иллюстративный <i>форма общения</i> – монолог с элементами диалога	печатные (учебное пособие), электронные презентации	Устные ответы студентов на вопросы преподавателя по теме (по ходу лекции или в конце занятия)
Теория организации и ее место в системе научных знаний	Семинар	Коллективно-индивидуальный	Дискуссионный метод Формы: - диалог (преподаватель – студенты) - полилог (дискуссия) Кейс-метод: решение кейсов	печатные (учебное пособие), кейсы	Опрос, дискуссия, решение кейсов
Организация и системы	Лекция	Коллективный	Сочетание методов: - объяснительно-	электронные презентации,	Устные ответы студентов на вопросы преподавателя по

			иллюстративно го; - метода проблемного изложения материала Форма: монолог с элементами диалога	печатные (учебное пособие)	теме (по ходу лекции или в конце занятия)
Основные понятия, свойства и закономернос ти систем	Семинар	Коллекти вно- индивиду альный	Дискуссионны й метод Формы: - диалог (преподаватель – студенты) - полилог (дискуссия)	печатные (учебное пособие, тесты)	Устный опрос, дискуссия, доклады (сообщения) тестирование
Социально- экономическ ие организации	Лекция	Коллекти вный	<i>метод</i> - объяснительно- иллюстративны й <i>форма</i> <i>общения</i> – монолог с элементами диалога	печатные (учебное пособие) электронн ые презентаци и	Устные ответы студентов на вопросы преподавателя по теме (по ходу лекции или в конце занятия)
Понятие и особенности социально- экономическ их организаций	Практичес кое занятие	Коллекти вный, работа в малой группе, индивиду альный	Выполнение практических заданий. Дискуссионны й метод Формы: - диалог (преподаватель – студенты) - полилог (дискуссия).	печатные (учебные пособия, тесты)	Результаты выполнения практических заданий, дискуссия, тестирование
Типология организаций	Лекция	Коллекти вный, работа в малой группе, индивиду альный	<i>метод</i> - объяснительно- иллюстративны й <i>форма</i> <i>общения</i> – монолог с элементами диалога).	печатные (учебные пособия, тесты)	Устные ответы студентов на вопросы преподавателя по теме (по ходу лекции или в конце занятия)
Типология организаций	Практичес кое занятие	Коллекти вный	Выполнение практических заданий. Дискуссионны й метод Формы: - диалог	печатные (учебное пособие) электронн ые презентаци и	Результаты выполнения практических заданий, дискуссия, тестирование

			(преподаватель – студенты) - полилог (дискуссия)		
Основные законы и закономерности организации	Лекция	Коллективный	Сочетание методов: - объяснительно-иллюстративного; - метода проблемного изложения материала Форма: монолог с элементами диалога	электронные презентации, печатные (учебное пособие)	Устные ответы студентов на вопросы преподавателя по теме (по ходу лекции или в конце занятия)
Основные законы и закономерности организации	Практическое занятие	Коллективный, работа в малой группе, индивидуальный	Выполнение практических заданий. Дискуссионный метод Формы: - диалог (преподаватель – студенты) - полилог (дискуссия, в том числе, внутри малой группы).	печатные (учебные пособия, тесты)	Устный опрос, выступление с докладом или сообщением, результаты выполнения практических заданий, дискуссия, тестирование
Принципы организации: структурный подход	Лекции	Коллективный	Сочетание методов: - объяснительно-иллюстративного; - метода проблемного изложения материала Форма: монолог с элементами диалога	печатные (учебное пособие) электронные презентации	Устные ответы студентов на вопросы преподавателя по теме (по ходу лекции или в конце занятия)
Понятие и основные типы организационных структур	Практическое занятие	Коллективный, работа в малой группе, индивидуальный	Выполнение практических заданий. Дискуссионный метод Формы: - диалог (преподаватель	печатные (учебные пособия)	Устный опрос, результаты выполнения практических заданий, дискуссия

			– студенты) - полилог (дискуссия, в том числе, внутри малой группы).		
Принципы организации: динамический подход	Лекция	Коллективный	Сочетание методов: - объяснительно-иллюстративного; - метода проблемного изложения материала Форма: монолог с элементами диалога	печатные (учебное пособие) электронные презентации	Устные ответы студентов на вопросы преподавателя по теме (по ходу лекции или в конце занятия)
Процессы в организации	Практическое занятие	Коллективный, работа в малой группе, индивидуальный	Выполнение практических заданий. Дискуссионный метод Формы: - диалог (преподаватель – студенты) - полилог (дискуссия, в том числе, внутри малой группы).	печатные (учебные пособия)	Устный опрос, результаты выполнения практических заданий, дискуссия
Организационная культура	Лекция	Коллективный	Сочетание методов: - объяснительно-иллюстративного; - метода проблемного изложения материала Форма: монолог с элементами диалога	печатные (учебное пособие) электронные презентации	Устные ответы студентов на вопросы преподавателя по теме (по ходу лекции или в конце занятия)
Диагностика организационной культуры	Практическое занятие	Коллективно-индивидуальный	Дискуссионный метод Формы: - диалог (преподаватель – студенты)	печатные (учебное пособие), кейсы	Опрос, дискуссия, практическое задание

			- полилог (дискуссия)		
Основные концепции организации	Лекция	Коллективный	Сочетание методов: - объяснительно-иллюстративного; - метода проблемного изложения материала Форма: монолог с элементами диалога	печатные (учебное пособие) электронные презентации	Устные ответы студентов на вопросы преподавателя по теме (по ходу лекции или в конце занятия)
Основные концепции организации	Практическое занятие	Коллективно-индивидуальный	Дискуссионный метод Формы: - диалог (преподаватель – студенты) - полилог (дискуссия)	печатные (учебное пособие), кейсы	Опрос, дискуссия

Тематический план изучения дисциплины «Теория организации»

Год набора 2017, 2018, 2019, 2020

Форма обучения очная

Наименование разделов и тем	Всего	Трудоемкость по дисциплине					СР	Формируемые компетенции
		контакт т. работа	в т.ч.					
			лекции и	лаб. работы	прак т./ сем			
Теория организации и ее место в системе научных знаний	22	4	2		2	18	ПК-4	
Организация и системы	24	6	4		2	18	ПК-4	
Социально-экономические организации	24	6	4		2	18	ПК-4	
Типология организаций	22	4	2		2	18	ПК-4	
Основные законы и закономерности организации	24	6	4		2	18	ПК-4	
Принципы организации: структурный подход	27	8	6		2	19	ПК-4	
Принципы организации: динамический подход	22	4	2		2	18	ПК-4	
Организационная культура	24	6	4		2	18	ПК-4 ПК-9	
Основные концепции организации	27	8	6		2	19	ПК-4 ПК-9	
Итого по дисциплине	216	52	34		18	164		
Зачетных единиц	6							

Год набора 2017, 2018, 2019, 2020

Форма обучения заочная

Контроль	4	4					
Итого по дисциплине	216	14	6		4	202	
Зачетных единиц	6						