

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Отделение педагогики



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности КФУ

Проф. Талорский Д.А.



_____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины
Основы теории организации БЗ.ДВ.2

Направление подготовки: 050400.62 - Психолого-педагогическое образование

Профиль подготовки: Психология и педагогика организации работы с молодежью

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Рыбакова Л.А.

Рецензент(ы):

Валеева Р.А.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Валеева Р. А.

Протокол заседания кафедры No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Института психологии и образования (отделения педагогики):

Протокол заседания УМК No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Регистрационный No 801266818

Казань
2018

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. Рыбакова Л.А. кафедра педагогики
Институт психологии и образования , Lyajsan.Rybakova@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов системного представления об организациях, их функциях, основных закономерностях их существования и развития.

Задачи освоения дисциплины:

- понимание студентами современных взглядов на строение и функционирование организаций различных типов;
- развитие навыков организационного проектирования, работы с элементами внутренней среды организации;
- создание целостного представления о поведении людей и групп в организации;
- определение роли человека в организации;
- уточнение влияния основных организационных характеристик на поведение сотрудников;
- совершенствование навыков прогнозирования и управления поведением людей в организации, повышения их организационной эффективности;
- подготовка студентов к предупреждению и разрешению сложных ситуаций при взаимодействии людей и групп в организации;
- формирование у студентов 'карты мышления об организации', презентующей разные современные подходы к осмыслению феномена организации;
- формирование у студентов аналитической позиции, позволяющей различать в организациях процессы, выделять менеджерские функции, их обеспечивающие;
- понимать основные закономерности существования и развития организационных систем;
- освоение инструментов системного анализа, ситуационного и процессного подходов к управлению, а также использование институционального подхода при анализе организационных кейсов;
- развитие навыков организационного проектирования по работе с элементами внутренней среды организации, управления поведением людей в организации, повышения их организационной эффективности как сотрудников организации.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б3.ДВ.2 Профессиональный" основной образовательной программы 050400.62 Психолого-педагогическое образование и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 3, 4 курсах, 6, 7 семестры.

Обеспечивающими дисциплинами являются: 'Психология управления', 'Социальная психология', 'Методы комплексного исследования и оценки положения молодежи в обществе', 'Теоретические основы организации работы с молодежью', 'Психолого-педагогические основы работы с молодежью', 'Менеджмент в работе с молодежью', 'Молодежное движение в России: история и современное состояние', обеспечиваемыми дисциплинами являются: 'Теоретическая и практическая педагогика работы с молодежью', 'Менеджмент в молодежной политике', 'Международный опыт организации работы с молодежью', 'Психология и технология переговоров', 'Карьерные стратегии молодежи'.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-1 (общекультурные)	

компетенции)

способен использовать в профессиональной деятельности

основные законы развития современной социальной и культурной среды

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-11 (общекультурные компетенции)	способен формировать навыки здорового образа жизни и безопасной образовательной среды с учетом требования гигиены и охраны труда, владеет основными методами защиты работников, обучающихся и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий
ОК-2 (общекультурные компетенции)	владеет историческим методом и умеет его применять к оценке социокультурных явлений
ОК-3 (общекультурные компетенции)	владеет моральными нормами и основами нравственного поведения
ОК-6 (общекультурные компетенции)	готов использовать знания иностранного языка для общения и понимания специальных текстов
ОК-7 (общекультурные компетенции)	владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации; имеет навыки работы с компьютером как средством управления информацией; осознает сущность и значение информации в развитии современного общества, способен работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
ОК-8 (общекультурные компетенции)	способен учитывать этнокультурные и конфессиональные различия участников образовательного процесса при построении социальных взаимодействий
ОПК-1 (профессиональные компетенции)	способен учитывать общие, специфические (при разных типах нарушений) закономерности и индивидуальные особенности психического и психофизиологического развития, особенности регуляции поведения и деятельности человека на различных возрастных ступенях
ОПК-2 (профессиональные компетенции)	готов применять качественные и количественные методы в психологических и педагогических исследованиях
ОПК-3 (профессиональные компетенции)	готов использовать методы диагностики развития, общения, деятельности детей разных возрастов
ОПК-4 (профессиональные компетенции)	готов использовать знание различных теорий обучения, воспитания и развития, основных образовательных программ для обучающихся дошкольного, младшего школьного и подросткового возрастов
ОПК-6 (профессиональные компетенции)	способен организовать совместную деятельность и межличностное взаимодействие субъектов образовательной среды
ПКПП-1 (профессиональные компетенции)	способен организовать совместную и индивидуальную деятельность детей в соответствии с возрастными нормами их развития
ПКПП-10 (профессиональные компетенции)	способен использовать и составлять профиограммы для различных видов профессиональной деятельности
ПКПП-11 (профессиональные компетенции)	способен проводить консультации, профессиональные собеседования, тренинги для активизации профессионального самоопределения обучающихся

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПКПП-2 (профессиональные компетенции)	готов применять утвержденные стандартные методы и технологии, позволяющие решать диагностические и коррекционно-развивающие задачи
ПКПП-3 (профессиональные компетенции)	способен осуществлять сбор и первичную обработку информации, результатов психологических наблюдений и диагностики
ПКПП-4 (профессиональные компетенции)	способен к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий
ПКПП-5 (профессиональные компетенции)	способен осуществлять психологическое просвещение педагогов и родителей по вопросам психического развития детей
ПКПП-6 (профессиональные компетенции)	способен эффективно взаимодействовать с педагогами образовательного учреждения и другими специалистами по вопросам развития детей в игровой и учебной деятельности
ПКПП-7 (профессиональные компетенции)	способен выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности и способностей ребенка
ПКПП-8 (профессиональные компетенции)	способен формировать психологическую готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности
ПКПП-9 (профессиональные компетенции)	готов руководить проектно-исследовательской деятельностью обучающихся
СК-1	способен использовать систематизированные психолого-педагогические теоретические знания в профессиональной деятельности социального педагога
СК-10	способен к прогнозированию решения проблемы ребенка посредством вовлечения его в специально организованную социально-педагогическую деятельность
СК-3	осознает основные этапы и тенденции развития теории и практики социального воспитания
СК-4	готов к изучению медико-психологических и социально-педагогических особенностей личности учащихся, условий их жизни, специфики микросреды; выявление детей и семей группы риска
СК-6	способен оказать содействие в социализации и саморазвитии личности ребенка, помочь ему найти путь жизненного самоопределения, развития в обществе в соответствии со способностями, стремлениями и общечеловеческими ценностями

В результате освоения дисциплины студент:

4. должен демонстрировать способность и готовность:

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- функции и сущностные признаки организации;

- основные подходы к исследованию организаций;
 - основные понятия, позволяющие описывать процесс функционирования и развития организации (организационная структура, миссия, видение, стратегия, жизненный цикл и др.);
 - основные законы организационного проектирования и развития организаций;
 - основные теории поведения человека в организации;
 - особенности взаимодействия личности и организации;
 - основные концепции мотивации трудового поведения и их применимость в управлении организацией;
 - причины сопротивления организационным изменениям и подходы к управлению нововведениями;
 - принципы управления организационным поведением;
 - особенности организационного поведения в системе международного бизнеса
- уметь:
- определять организационные типы;
 - проводить комплексные исследования, определяя этап и особенности развития организации;
 - прогнозировать на базе данных исследования дальнейшее преобразование организаций;
 - диагностировать возможные патологии развития организации;
 - выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации;
 - использовать методы управления поведением группы ;
 - выявлять причины и использовать методы предупреждения сопротивления организационным нововведениям;
 - применять основы менеджерского, маркетингового, социокультурного и социопсихологического подходов к анализу и управлению организационным поведением;
 - использовать основные методы анализа и разрешения конфликта
- владеть навыками:
- анализа вертикальных и горизонтальных конструкторов организации;
 - проектирования ключевых элементов организации;
 - самоорганизации и планирования учебной деятельности.
 - проектирования менеджерской деятельности в при разборе конкретного кейса;
 - организации и координации работ в процессе совместной деятельности (в данном случае - учебной);
 - диагностики особенностей организационного поведения людей и групп в современной организации;
 - влияния на различные формы организационного поведения;
 - работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных(ые) единиц(ы) 216 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины отсутствует в 6 семестре; экзамен в 7 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Модуль 1. Теория организации	6		4	6	0	Контрольная работа Деловая игра
2.	Тема 2. Модуль 2. Организационное поведение	7		4	8	0	Презентация Письменное домашнее задание Творческое задание Контрольная работа
	Тема . Итоговая форма контроля	7		0	0	0	Экзамен
	Итого			8	14	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Модуль 1. Теория организации

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Лекция 1. Организация как объект исследования 1. Теория организации в системе наук. 2. Организации как предмет междисциплинарного изучения. 3. Система наук об организации. 4. Вклад различных наук в теорию организации: менеджмента, психологии, социологии, социальной психологии, антропологии, экономических наук, юридических наук, информатики. 5. Модели организаций на основе исторического и системного подхода, классические и современные взгляды на организацию. 6. Специфика понимания организации в различных школах управления, особенности подходов М.Вебера, Дж.Одиорне, Н.Смелзера. Тектология А.А.Богданова как всеобщая организационная наука. 7. Теория систем и теории хаоса в понимании организации. 8. Современные взгляды на организацию. 9. Функции организации как части социума. 10. Задачи организации во внешней и внутренней среде. Иерархия организационных моделей. Лекция 2. Организация как система 1. Определение организации. 2. Формальные и неформальные организации. 3. Подходы к управлению. 4. Подход с позиций выделения различных школ в управлении. 5. Процессный подход. 6. Системный подход. 7. Ситуационный подход. 8. Системные концепции. 9. История теории систем. 10. Определение системы. 11. Особенности системы: целостность, структурность, иерархичность. 12. Уровни иерархии систем: живые и неживые системы. 13. Социальные системы. 14. Открытые и закрытые системы. Подсистемы. 15. Управление как система. Управление на основе системного подхода.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Практическое занятие 1. Развитие организации 1. Этапы жизненного пути организации модели Л. Грейнера. 2. Теория жизненных циклов организации И. Адизеса. 3. Практическая важность теории Адизеса. 4. Жизненный путь организации в бизнесе с социокультурной точки зрения Е. Емельянова и С. Поварницыной. 5. Специфика работы организации на разных этапах. 6. Управление развитием организации. 7. Раскрытие термина "организационная патология". 8. Болезни роста в организации. Отличие патологий от болезней роста. 9. Типы организационных патологий. Патологии в строении организаций. Патологии в управленческих решениях. Патологии в организационных отношениях. 10. Борьба с патологиями. 11. Инновации как способ преодоления кризиса. Опасность инноваций - возможность образования новых патологий. Практическое занятие 2. Проектирование организации 1. Принципы организационного проектирования и организационного дизайна. 2. Вертикальные конструкты: дерево целей, работа с организационной структурой. 3. Горизонтальные конструкты: бизнес процессы и технологии. 4. Современные тенденции в развитии организации: обучающиеся организации. Практическое занятие 3. Эффективность организации. Критерии оценки 1. Основные направления оценки эффективности организации: оценка эффективности всех ее подсистем и оценка эффективности развития организации во внешней среде. 2. Кадровый, организационный, информационный потенциал. 3. Показатели эффективности организации. 4. Критерии оценки эффективности организации. 5. Подходы к определению критериев эффективности. 6. Проблемы при оценке эффективности организации.

Тема 2. Модуль 2. Организационное поведение

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Лекция 3. Основные подходы к изучению организационного поведения 1. Организационное поведение как наука. 2. История и источники организационного поведения. 3. Предмет и объект изучения, методы организационного поведения как науки. 4. Практическая ориентированность исследований и разработок в рамках организационного поведения. 5. Основные подходы к изучению организационного поведения. 6. Понятие организационного поведения. 7. Важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение через природу человека, феномен организации и специфику взаимодействия людей в социуме. 8. Факторы, влияющие на организационное поведение. 9. Организационное поведение как развивающаяся система. 10. Модели организационного поведения: уровневые, классические, современные. 11. Влияние организационного поведения на эффективность организации. Лекция 4. Индивидуальное поведение в организации 1. Поведение человека на рабочем месте. 2. Потенциал человека в организации. 3. Развитие потенциала человека через эффективное управление организационным поведением. 4. Проблемы поведения работников: причины, классификации, подходы. 5. Стрессы. Их влияние на организационное поведение. 6. Причины трудовых стрессов. 7. Стресс-менеджмент. 8. Фрустрации, как проблемы деятельности. 9. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание. Методы профилактики проблем. 10. Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения. 11. Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры. 12. Методы управления индивидуальным поведением сотрудника.

практическое занятие (8 часа(ов)):

Практическое занятие 4. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения 1. Природа рабочих отношений. 2. Коммуникационные процессы: их значение и направленность. 3. Коммуникативные потребности людей. Проблемы коммуникации на работе. 4. Конструктивные и деструктивные рабочие отношения. 5. Формирование организационного поведения через включение в систему формальных и неформальных отношений в организации. 6. Трудовое участие. Процесс участия, предпосылки и проблемы. 7. Инструменты управления отношениями в организации: адаптация; обратная связь; лояльность персонала; психологический контракт; дисциплина; влияние и власть; мотивация отношений. 8. Рабочие отношения и удовлетворенность трудом. Удовлетворенность менеджера. 9. Влияние различных типов рабочих отношений на нормальное или патологическое развитие организации. Организационные кризисы и отношения в организации. Практическое занятие 5. Групповое поведение в организации 1. Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. 2. Специфика группы, ее сила и слабость. 3. Влияние структуры организации и особенностей малой группы на формирование конкретного типа организационного поведения работника. 4. Руководство и лидерство. 5. Лидерское поведение. 6. Модели лидерства. 7. Власть и влияние. 8. Власть и политика организации. 9. Стилль управления и его влияние на поведение сотрудников. 10. Взаимоотношения между формальным и неформальным лидерами как источник организационного развития, новых форм организационного поведения и конфликтов. 11. Специфика команды. 12. Достоинства и недостатки команды. Проблемы создания команды. Подбор команды. Ролевая структура группы и формирование команды. 13. Взаимодействие малых группы внутри организации. 14. Зоны напряжения и развития. 15. Организационный климат как интегрирующий показатель взаимозависимых форм организационного поведения, его связь с удовлетворенностью трудом, работой отдельных подсистем организации и организационной культурой. Практическое занятие 6. Конфликты в организации 1. Виды конфликтов в организации. 2. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. 3. Модели конфликтного поведения в организации. 4. Функции конфликтов в организации. 5. Влияние конфликтов на организационное поведение. 6. Управление конфликтами и управление через конфликт. 7. Принципы и подходы к анализу причин конфликтов. 8. Использование конфликта для формирования требующихся типов организационного поведения. 9. Переговоры как форма разрешения конфликта. 10. Специфика переговоров с посредником. 11. Менеджер как посредник в организационном конфликте. Практическое занятие 7. Поведение организации как целостной системы 1. Климат и культура организации, как факторы, определяющие ее поведение в целом и поведение сотрудников. 2. Особенности культуры и климата различных организаций. 3. Модели эффективного организационного поведения фирмы. 4. Организационное развитие и изменение как методы формирования эффективных моделей поведения фирмы. Этапы внедрения изменений. 5. Реакции сотрудников на изменения, инновации: принятие и сопротивление. 6. Причины сопротивления. Проведение успешного изменения. 7. Национальная и международная специфика организационного поведения: конструктивные и деструктивные формы. 8. Организация как элемент в системе международного бизнеса. 9. Международное влияние на организационное поведение. 10. Управление многонациональной рабочей силой. 11. Особенности и барьеры культурной адаптации.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Модуль 1. Теория организации	6		подготовка к деловой игре	10	Деловая игра
				подготовка к контрольной работе	16	Контрольная работа

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
2.	Тема 2. Модуль 2. Организационное поведение	7		подготовка домашнего задания	40	Письменное домашнее задание
				подготовка к контрольной работе	48	Контрольная работа
				подготовка к презентации	26	Презентация
				подготовка к творческому заданию	45	Творческое задание
	Итого				185	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Практические занятия - цель практических занятий - формирование навыков самостоятельного проведения эмпирических исследований.

Практические занятия включают интерактивные формы обучения:

- Метод проектов
- Работа в малых группах
- Метод дискуссии
- Презентации
- Выступление с докладом

Метод проектов. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении студентам возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей. Если говорить о методе проектов как о педагогической технологии, то эта технология предполагает совокупность исследовательских, поисковых, проблемных методов, творческих по своей сути. Преподавателю в рамках проекта отводится роль разработчика, координатора, эксперта, консультанта. То есть, в основе метода проектов лежит развитие познавательных навыков студентов, умений самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического и творческого мышления.

Презентации используются на практических занятиях.

Выбор преподавателем формы практического занятия зависит от:

- общего уровня подготовки студентов;
- необходимости формирования у студентов умений и навыков, например, работы с литературой, самостоятельного ее подбора, структурирования материала, составления конспекта;
- наличия достаточного количества времени для усвоения материала;
- выбора формы контроля усвоения знаний по изучаемому материалу;
- сложности изучаемого материала.

Так, при начальном изучении курса может активно использоваться такая форма работы как выступление с докладом. При использовании данной формы выявляются: умения студентов работать с литературой, анализировать текстовый материал, выделять ключевые моменты, структурировать их, а также аргументировано и логически раскрывать тему. Выступление с докладом способствует формированию коммуникативных умений студентов, необходимых в их будущей профессиональной деятельности.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Модуль 1. Теория организации

Деловая игра , примерные вопросы:

Деловая игра "Потенциал сотрудника, развитие и профилактика профессиональных проблем"

Цели: обсудить основные причины появления профессиональных проблем у сотрудников организации. Предложить методы профилактики их негативного влияния. Работа ведется микрогруппами по направлениям: Стресс. Основные причины стрессов в организации.

Последствия. Методы профилактики и коррекции негативных последствий. Фрустрация.

Причины возникновения, особенности проявления. Последствия. Методы профилактики и коррекции негативных последствий. Профессиональная деформация и деструкция личности.

Причины возникновения, особенности проявления. Последствия. Методы профилактики и коррекции негативных последствий. Профессиональное выгорание. Причины возникновения, особенности проявления. Факторы риска. Последствия. Методы профилактики и коррекции негативных последствий. Карьера. Направления карьеры, ее эффективность, проблемы в построении и реализации карьеры.

Контрольная работа , примерные вопросы:

Вопросы к контрольной работе: 1. Теория организации в системе наук. 2. Организации как предмет междисциплинарного изучения. 3. Система наук об организации. 4. Вклад различных наук в теорию организации: менеджмента, психологии, социологии, социальной психологии, антропологии, экономических наук, юридических наук, информатики. 5. Модели организаций на основе исторического и системного подхода, классические и современные взгляды на организацию. 6. Специфика понимания организации в различных школах управления, особенности подходов М.Вебера, Дж.Одиорне, Н.Смелзера. Тектология А.А.Богданова как всеобщая организационная наука. 7. Теория систем и теории хаоса в понимании организации. 8. Современные взгляды на организацию. 9. Функции организации как части социума. 10. Задачи организации во внешней и внутренней среде. Иерархия организационных моделей. 11. Определение организации. 12. Формальные и неформальные организации. 13. Подходы к управлению. 14. Подход с позиций выделения различных школ в управлении. 15. Процессный подход. 16. Системный подход. 17. Ситуационный подход. 18. Системные концепции. 19. История теории систем. 20. Определение системы. 21. Особенности системы: целостность, структурность, иерархичность. 22. Уровни иерархии систем: живые и неживые системы. 23. Социальные системы. 24. Открытые и закрытые системы. Подсистемы. 25. Управление как система. 26. Управление на основе системного подхода. Контрольная работа имеет 13 вариантов, по два вопроса в каждом варианте, максимальное количество баллов за контрольную работу - 6 баллов

Тема 2. Модуль 2. Организационное поведение

Контрольная работа , примерные вопросы:

Вопросы к контрольной работе: 1. Организационное поведение как наука. 2. История и источники организационного поведения. 3. Предмет и объект изучения, методы организационного поведения как науки. 4. Практическая ориентированность исследований и разработок в рамках организационного поведения. 5. Основные подходы к изучению организационного поведения. 6. Понятие организационного поведения. 7. Важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение через природу человека, феномен организации и специфику взаимодействия людей в социуме. 8. Факторы, влияющие на организационное поведение. 9. Организационное поведение как развивающаяся система. 10. Модели организационного поведения: уровневые, классические, современные. 11. Влияние организационного поведения на эффективность организации. 12. Поведение человека на рабочем месте. 13. Потенциал человека в организации. 14. Развитие потенциала человека через эффективное управление организационным поведением. 15. Проблемы поведения работников: причины, классификации, подходы. 16. Стрессы. Их влияние на организационное поведение. 17. Причины трудовых стрессов. 18. Стресс-менеджмент. 19. Фрустрации, как проблемы деятельности. 20. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание. Методы профилактики проблем. 21. Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения. 22. Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры. 23. Методы управления индивидуальным поведением сотрудника. 24. Природа рабочих отношений. Контрольная работа имеет 8 вариантов, по три вопроса в каждом варианте, максимальное количество баллов за контрольную работу - 9 баллов

Письменное домашнее задание , примерные вопросы:

Задание 1. Сопоставить особенности различных теоретических подходов к мотивации и стимулированию труда. Содержательные теории мотивации: теория А.Маслоу, теория Ф.Альдредера, теория Ф.Герцберга, теория Герцберга Хэкманом и Олдхэмом
Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В.Врума, теория справедливости С.Адамса, теория Портера-Лоулера Психологические теории мотивации (Скиннера, теория гомеостаза) Управленческие теории мотивации (Тейлора, Локка, управления по целям) Мотивационные теории российских авторов (Выготского, Леонтьева, Герчикова) Современные теории мотивации: ?витаминная? теория, подход В.И.Герчикова, мотиваторы по С.И. Ивановой, ROWE, по Ш. Ричи, П. Мартину

Презентация , примерные вопросы:

Подготовить презентации к каждому ответу на практическом занятии.

Творческое задание , примерные вопросы:

Подготовка работы по теме "Картография организации". Предметом анализа может быть любая реальная организация. Необходимо применить базовые понятия к ее пониманию и исследованию. Основные выводы должны быть в виде предложений по оргпроектированию: какие изменения необходимо произвести, чтобы обеспечить достижение задач организации, стратегии, соответствовать заявленной миссии? Исследование построено в ориентации на вопросы: 1. К какому типу можно отнести организацию? 2. Как формулируется миссия организации, задающее ее позиционирование на рынке образовательных услуг? Есть ли видение? Какие стратегические цели (направления) можно выделить? 3. Какой тип орг.структуры обеспечивает деятельность организации? 4. Какие факторы внешней среды оказывают наиболее сильное влияние на организацию? Как выглядит поле агентов внешней среды организации? 5. На каком этапе жизненного цикла находится организация? Какие признаки на это указывают? 6. Какие критерии оценки эффективности используются в деятельности организации? 7. К какому типу (открытая или закрытая) по преимуществу относится организация? Какие признаки на это указывают? 8. Какие оргизменения, по вашему мнению, необходимо произвести? Предложите свой вариант оргпроектирования. написание эссе по теме ?Картография организации? (4-5 тыс. слов). Предметом анализа может быть любая реальная организация. Необходимо применить базовые понятия к ее пониманию и исследованию. Основные выводы должны быть в виде предложений по оргпроектированию: какие изменения необходимо произвести, чтобы обеспечить достижение задач организации, стратегии, соответствовать заявленной миссии? При оценке преподаватель руководствуется следующими критериями: - соответствие содержания текста выбранной теме; - наличие четкой и логичной структуры текста (ответы на заданные вопросы); - ссылки на основные теории и/или достижения практики в данной области; - обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора; - соответствие оформления работы предъявляемым техническим требованиям; - сдача работы в установленный срок.

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к экзамену:

Вопросы к экзамену по курсу "Основы теории организации":

1. Теория организации в системе наук.
2. Организации как предмет междисциплинарного изучения.
3. Система наук об организации.
4. Вклад различных наук в теорию организации: менеджмента, психологии, социологии, социальной психологии, антропологии, экономических наук, юридических наук, информатики.
5. Модели организаций на основе исторического и системного подхода, классические и современные взгляды на организацию.
6. Специфика понимания организации в различных школах управления, особенности подходов М.Вебера, Дж.Одиорне, Н.Смелзера. Тектология А.А.Богданова как всеобщая организационная наука.
7. Теория систем и теории хаоса в понимании организации.
8. Современные взгляды на организацию.
9. Функции организации как части социума.
10. Задачи организации во внешней и внутренней среде. Иерархия организационных моделей.
11. Определение организации.
12. Формальные и неформальные организации.
13. Подходы к управлению.
14. Подход с позиций выделения различных школ в управлении.
15. Процессный подход.
16. Системный подход.
17. Ситуационный подход.
18. Системные концепции.
19. История теории систем.

20. Определение системы.
21. Особенности системы: целостность, структурность, иерархичность.
22. Уровни иерархии систем: живые и неживые системы.
23. Социальные системы.
24. Открытые и закрытые системы. Подсистемы.
25. Управление как система.
26. Управление на основе системного подхода.
27. Организационное поведение как наука.
28. История и источники организационного поведения.
29. Предмет и объект изучения, методы организационного поведения как науки.
30. Практическая ориентированность исследований и разработок в рамках организационного поведения.
31. Основные подходы к изучению организационного поведения.
32. Понятие организационного поведения.
33. Важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение через природу человека, феномен организации и специфику взаимодействия людей в социуме.
34. Факторы, влияющие на организационное поведение.
35. Организационное поведение как развивающаяся система.
36. Модели организационного поведения: уровневые, классические, современные.
36. Влияние организационного поведения на эффективность организации.
38. Поведение человека на рабочем месте.
39. Потенциал человека в организации.
40. Развитие потенциала человека через эффективное управление организационным поведением.
41. Проблемы поведения работников: причины, классификации, подходы.
42. Стрессы. Их влияние на организационное поведение.
43. Причины трудовых стрессов.
44. Стресс-менеджмент.
45. Фрустрации, как проблемы деятельности.
46. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание. Методы профилактики проблем.
47. Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения.
48. Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры.
48. Методы управления индивидуальным поведением сотрудника.
50. Природа рабочих отношений.
51. Этапы жизненного пути организации модели Л. Грейнера.
52. Теория жизненных циклов организации И. Адизеса.
53. Практическая важность теории Адизеса.
54. Жизненный путь организации в бизнесе с социокультурной точки зрения Е. Емельянова и С. Поварницыной.
55. Специфика работы организации на разных этапах.
56. Управление развитием организации.
57. Раскрытие термина "организационная патология".
58. Болезни роста в организации. Отличие патологий от болезней роста.
59. Типы организационных патологий. Патологии в строении организаций. Патологии в управленческих решениях. Патологии в организационных отношениях.
60. Борьба с патологиями.

61. Инновации как способ преодоления кризиса. Опасность инноваций - возможность образования новых патологий.
62. Принципы организационного проектирования и организационного дизайна.
63. Вертикальные конструкты: дерево целей, работа с организационной структурой.
64. Горизонтальные конструкты: бизнес процессы и технологии.
65. Современные тенденции в развитии организации: обучающиеся организации.
66. Основные направления оценки эффективности организации: оценка эффективности всех ее подсистем и оценка эффективности развития организации во внешней среде.
67. Кадровый, организационный, информационный потенциал.
68. Показатели эффективности организации.
69. Критерии оценки эффективности организации.
70. Подходы к определению критериев эффективности.
71. Проблемы при оценке эффективности организации.
72. Конструктивные и деструктивные рабочие отношения.
73. Инструменты управления отношениями в организации: адаптация; обратная связь; лояльность персонала; психологический контракт; дисциплина; влияние и власть; мотивация отношений.
74. Рабочие отношения и удовлетворенность трудом. Удовлетворенность менеджера.
75. Влияние различных типов рабочих отношений на нормальное или патологическое развитие организации. Организационные кризисы и отношения в организации.
76. Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения.
77. Руководство и лидерство.
78. Стиль управления и его влияние на поведение сотрудников.
79. Специфика команды. Достоинства и недостатки команды. Проблемы создания команды. Подбор команды. Ролевая структура группы и формирование команды.
80. Организационный климат как интегрирующий показатель взаимозависимых форм организационного поведения, его связь с удовлетворенностью трудом, работой отдельных подсистем организации и организационной культурой.
81. Виды конфликтов в организации.
82. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие.
83. Модели конфликтного поведения в организации.
84. Управление конфликтами и управление через конфликт.
85. Климат и культура организации, как факторы, определяющие ее поведение в целом и поведение сотрудников.
86. Модели эффективного организационного поведения фирмы.
87. Национальная и международная специфика организационного поведения: конструктивные и деструктивные формы.
88. Международное влияние на организационное поведение.
89. Особенности и барьеры культурной адаптации.

7.1. Основная литература:

1. Невеев А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие / А.Б. Невеев. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с. // <http://znanium.com/bookread.php?book=319549>
2. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 864 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-004038-7 <http://znanium.com/bookread2.php?book=214946>
3. Петрова Т.Э. Организация работы с молодежью: Учебное пособие / Т.Э. Петрова, И.Э. Петрова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 208 с.: 60x90 1/16. - (Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-98281-416-6 <http://znanium.com/bookread2.php?book=486093>

4. Экономика образовательного учреждения: Учебное пособие / Л.А. Захарчук. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 112 с.// <http://znanium.com/bookread.php?book=413102>

7.2. Дополнительная литература:

1. Жигун Л.А. Теория организации: Словарь / Л.А. Жигун. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 116 с.: 60x88 1/16. - (Библиотека малых словарей 'ИНФРА-М'). (обложка) ISBN 978-5-16-005242-7 <http://znanium.com/bookread2.php?book=263260>
2. Николаева Н.П. Экономическая теория [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / Н.П. Николаева. - М.: Дашков и К, 2013. - 328 с. <http://znanium.com/bookread.php?book=415107>
3. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие / Э.А. Смирнов. - 2-е изд. - М.: ИД РИОР, 2009. - 143 с.: 70x100 1/32. - (Карманное учебное пособие). (обложка, карм. формат) ISBN 978-5-369-00376-3 <http://znanium.com/bookread2.php?book=179709>
4. Современная экономика: учеб. пособие : [для студентов неэкон. вузов и фак.] / ред. О. Ю. Мамедов. - М.: КНОРУС, 2010. - 320 с.

7.3. Интернет-ресурсы:

Лидерство и лидеры в организации: о чем говорят теория и практика -

<http://www.management.com.ua/ld/ld037.html#1>

Теория организации - <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=510993>

Титова Н. Л. Модель дерева целей - <http://ecsocman.hse.ru/text/19186903/>

Филонович С.Р. Использование моделей жизненного цикла в организационной диагностике - <http://ecsocman.hse.ru/data/219/881/1216/06Filonovich.pdf>

Э.А. Смирнов Основы теории организации - <http://www.klex.ru/atf>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Основы теории организации" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Освоение дисциплины "Основы теории организации" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audi, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Фильмы, пакеты презентаций для занятий, раздаточный стимульный и справочный материал.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 050400.62 "Психолого-педагогическое образование" и профилю подготовки Психология и педагогика организации работы с молодежью .

Автор(ы):

Рыбакова Л.А. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Валеева Р.А. _____

"__" _____ 201__ г.