

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Новосибирский национальный исследовательский
государственный университет» (Новосибирский государственный университет, НГУ)

Экономический факультет



Согласовано
Декан ЭФ
Богомолова Т.Ю.

подпись

«19» октября 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ II (THEORY OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR II)

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Финансовый менеджмент (Financial Management),
Менеджмент нефтегазовой сферы (Oil and gas Management)

Форма обучения: очная

Разработчик:

к.э.н. Алябина Е.В.

и.о. зав.кафедрой менеджмента
д.э.н. профессор Юсупова А.Т.

Новосибирск
2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	4
5. Перечень учебной литературы	6
6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся ..	6
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	7
8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	8
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	8
10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.....	8

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Цель дисциплины «Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational Behavior II»): приобретение студентами компетенций, необходимых для понимания особенностей поведения людей в организациях, прогнозирования этого поведения и управления им, а также управления организационным развитием.

Основные задачи дисциплины:

- углубить знание ключевых концепций и теорий в сфере поведения отдельных индивидуумов в организации, в том числе концепции мотивации;
- обеспечить методикой анализа взаимоотношений индивидуумов в группе и особенностей группового принятия решений;
- подчеркнуть значение важнейших элементов как самой организации, так и ее окружающей среды, и рассмотреть политический контекст организации.
- развить навыки анализа возможностей организационного развития и изменений и обеспечения их реализации.

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
	знать	уметь	владеть
ОК-3. Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	основные категории, концепции и теории, лежащие в основе курса	- применять соответствующие концепции и теории организационного поведения	- навыками подготовки и выступлений с результатами своей работы
ОПК-1. Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	правила этикета общения в профессиональной сфере	- анализировать бизнес-кейсы с акцентом на определение уровня основной организационной проблемы	- навыками общения в профессиональной сфере
ПК-1. Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	- методы и инструменты для управления поведением отдельных лиц, групп и организаций	- работать в команде и вносить свой вклад в общий результат	навыками анализа существующих организационных форм и предоставления рациональных решений по совершенствованию организационных структур
ПК-2. Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений	- принципы организационной динамики, изменений и дисфункции	- управлять развитием организации	- навыками разработки моделей организационных явлений, объектов и процессов, а также оценки и интерпретации результатов

Результаты освоения образовательной программы (компетенции) и обеспечивать их реализацию	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
	знать	уметь	владеть
ПК-7. Способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	методику работы с основными базами библиографических и экономико-статистических данных	- принимать управленческие решения по выявленным проблемам	- навыки поиска, анализа и оценки информации для принятия управленческих решений; - навыки написания отчета по заданной теме

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational Behavior II») является обязательной, преподается во 2 семестре.

Дисциплины (практики), изучение которых необходимо для освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational Behavior II»): «Теория организации и организационное поведение», «Управление человеческими ресурсами» (бакалавриат), «Современный стратегический анализ»

Дисциплины (практики), для изучения которых необходимо освоение дисциплины «Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational Behavior II»): «Сравнительный менеджмент», «Управление рисками компании».

3. Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Трудоемкость дисциплины – 3 зачетные единицы, 108 часов.
Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Вид деятельности	Семестр
	2
Контактная работа, часов, в том числе:	40
Лекции	16
Практические занятия	16
Групповая работа с преподавателем	4
Контактная работа при аттестации	2
Консультации перед экзаменом	2
Самостоятельная работа, часов, в том числе:	68
Самостоятельная работа во время занятий	50
Самостоятельная работа во время промежуточной аттестации	18
Всего, часов	108

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий 1 семестр

2 семестр

Содержание дисциплины «Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational Behavior II»):

Содержание разделов	
1	Введение в курс «Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational Behavior II»). Организации: определение, признаки, цели изучения. Базовые и современные концепции организационной теории.
2	Человек и организация. Роль человека в организации. Контентно-процессуальные теории мотивации. Индивидуальное развитие в организации. Планирование жизни и карьеры. «Якоря карьеры» Шайна. Коучинг как метод индивидуального развития.
3	Группа в организационном контексте. Группа как единица анализа. Лидерство: теории и модели. Групповое и индивидуальное принятие решений. Теория подталкивания. «Шесть мыслящих шляп» Де Боно.
4	Управление поведением на уровне организации. Концепция «модификации организационного поведения» Лутанса и Крейтнера. Организация и ее окружение. Построение межорганизационных отношений.
5	Развитые организационные структуры и формы. Организационные структурные архетипы Минцберга. Горизонтальные и сетевые организации. Новые и возникающие организационные формы.
6	Организационная динамика: изменения и дисфункции. Управление изменениями в организации: основные концепции и подходы. Теория корпоративного жизненного цикла Адизеса.
7	Концепция развития организации (ОД). Определение и основные значения ОД. Классификация методов ОД. Вопросы практики ОД.

Лекции (16 ч)

Наименование темы и их содержание	Объем, час
Раздел 1 Введение в курс «Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational Behavior II»)	
1. Организация: определение, характеристика, обоснование для изучения.	1
2. Основные и современные концепции теории организации.	1
Раздел 2 Человек и организация	
1. Роль человека в организации, индивидуальное развитие в организации.	2
Раздел 3 Группа в организационном контексте	
1. Группа как единица анализа	2
Раздел 4 Управление поведением на уровне организации	
1. Концепция «модификации организационного поведения» Лутанса и Крейтнера	1
2. Организация и ее окружение	1
Раздел 5 Развитые организационные структуры и формы	
1. Организационные структурные архетипы Минцберга	1
2. Новые и возникающие организационные формы	1
Раздел 6 Организационная динамика: изменения и дисфункции	
1. Управление изменениями в организации: основные концепции и подходы	2
2. Теория корпоративного жизненного цикла Адизеса.	2
Раздел 7 Концепция развития организации (ОД).	
1. Определение и основные значения ОД	1
2. Классификация методов ОД.	1

Практические занятия (16 ч)

Содержание практического занятия	Объем,
----------------------------------	--------

	час
Семинар по изучению основных категорий, концепций и теорий, лежащих в основе курса, в контексте тематического исследования.	2
Семинар по изучению методов и средств управления поведением индивидов в контексте написания эссе.	2
Семинар по развитию умения работать в команде и способствовать совместному результату в контексте тематического исследования	2
Семинар по изучению методов и инструментов управления поведением организаций в контексте тематического исследования	2
Семинар по развитию навыков анализа существующих организационных форм и обеспечения рационального улучшения организационных структур в контексте группового проекта.	2
Семинар по изучению принципов организационной динамики, изменений и дисфункций в контексте группового проекта.	2
Семинар по развитию умений управлять развитием организации в контексте группового проекта.	2
Семинар по развитию навыков поиска, анализа и оценки информации для принятия управленческих решений и написания отчета по заданной теме в контексте написания эссе.	2

Самостоятельная работа студентов (68 ч)

Перечень занятий на СРС	Объем, час
Подготовка к практическим занятиям	12
Изучение теоретического материала, не освещаемого на лекциях	13
Подготовка группового творческого задания	13
Подготовка эссе	12
Подготовка к экзамену	18

5. Перечень учебной литературы

5.1 Основная литература

1. Kraemer, T., Weiger, W.H., Gouthier, M.H.J. *et al.* Toward a theory of spirals: the dynamic relationship between organizational pride and customer-oriented behavior. *J. of the Acad. Mark. Sci.* **48**, 1095–1115 (2020). <https://doi.org/10.1007/s11747-019-00715-0>
2. Davide Secchi, Martin Neumann. Agent-Based Simulation of Organizational Behavior. New Frontiers of Social Science Research. Springer International Publishing Switzerland 2016. 378 pp. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-18153-0>
3. Hasan Dincer, Serhat Yüksel. Strategic Outlook for Innovative Work Behaviours. Interdisciplinary and Multidimensional Perspectives. Springer Nature Switzerland AG. 2020. 391 pp. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-50131-0>

5.2 Дополнительная литература

4. Блинов, А.О. Теория менеджмента : учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 304 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573334> (дата обращения: 01.11.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03550-0. – Текст : электронный.
5. Долятовский, В.А. Прикладная теория организации : учебное пособие : [16+] / В.А. Долятовский, Л.В. Долятовский ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2018. – 266 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL:

- <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567666> (дата обращения: 01.11.2020). – Библиогр.: с.223-224. – ISBN 978-5-7972-2482-2. – Текст : электронный.
6. Демчук, О.Н. Теория организации : учебное пособие : [16+] / О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 262 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=54544> (дата обращения: 01.11.2020). – ISBN 978-5-9765-0699-2. – Текст : электронный.
- 7 Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963> (дата обращения: 01.11.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03762-7. – Текст : электронный.
8. Менеджмент организации : учебник : [16+] / О.В. Баландина, А.Б. Вешкурова, Н.А. Копылова и др. ; под общ. ред. С.А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 565 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575119> (дата обращения: 31.10.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0717-2. – DOI 10.23681/575119. – Текст : электронный.
- Михненко, П.А. Теория менеджмента : учебник : [16+] / П.А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва : Университет Синергия, 2018. – 520 с. : ил. – (Легкий учебник). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881> (дата обращения: 01.11.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0342-2. – Текст : электронный.
9. Спиральная динамика на практике: модель развития личности, организации и человечества : [16+] / Д. Бек, Т. Ларсен, С. Солонин и др. ; науч. ред. А. Балаев ; ред. О. Улантимова ; пер. с англ. М. Попова. – Москва : Альпина Паблишер, 2019. – 382 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570329> (дата обращения: 01.11.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9614-1914-6. – Текст : электронный.

6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся

9. Сайт Института Адизеса, теория жизненного цикла организации <https://adizes.com/lifecycle/>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- При освоении дисциплины используются следующие ресурсы:
- образовательные интернет-порталы; (*Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»* <http://ecsocman.hse.ru/>)
 - другие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: <https://www.weforum.org/> — Всемирный экономический форум — раздел, посвященный будущему рабочих мест.

Взаимодействие обучающегося с преподавателем (синхронное и (или) асинхронное) осуществляется через личный кабинет студента в ЭИОС, электронную почту.

7.1 Современные профессиональные базы данных:

- электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки (ЭБД РГБ);
- БД Web of Science компании Clarivate Analytics;
- БД Scopus (Elsevier);
- лицензионные материалы на сайте eLibrary.ru

7.2. Информационные справочные системы

Не используются.

Авторитетные электронные зарубежные ресурсы, на которые НГУ имеет подписку:

- электронные ресурсы компании EBSCO Publishing. <http://search.ebscohost.com/>
- издательство Springer <https://link.springer.com/>
- издательство Elsevier <http://www.sciencedirect.com/science/journal>
- коллекции журналов JSTOR (в том числе по экономике и менеджменту). <http://www.jstor.org/>
- издательская группа Taylor & Francis Group (248 научных журналов по экономике, финансам и бизнесу) <http://www.tandfonline.com/>
- издательская группа SAGE. Раздел Management & Organization Studies <http://online.sagepub.com/>
- издательство Oxford University Press. Издает ряд журналов, относящихся к экономике и менеджменту (IMA Journal of Management Mathematics, Review of Environmental Economics and Policy, Review of Finance, Review of Financial Studies и др.). <http://www.oxfordjournals.org/en/>
- Издательство Cambridge University Press. Издает 28 авторитетных научных журналов по экономике и 13 журналов по менеджменту. <http://journals.cambridge.org/>

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения:

Windows и Microsoft Office

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для реализации дисциплины «Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational Behavior II») используются специальные помещения:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации;

2. Помещения для самостоятельной работы обучающихся;

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду НГУ.

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется согласно «Порядку организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Новосибирском государственном университете».

10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Перечень результатов обучения по дисциплине «Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational Behavior II») и индикаторов их достижения представлен в виде знаний, умений и владений в разделе 1.

10.1 Порядок проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Оценивание результатов обучения по дисциплине «Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational Behavior II») осуществляется по балльно-рейтинговой системе и включает следующие оценочные средства:

Текущий контроль успеваемости:

№ п/п	Вид контроля/задания	Максимальный балл	Сроки выполнения
1.	Тематическое исследование по теме «Введение в курс ТО&ОВ II»	6	Выполняется на практическом занятии (ПЗ) № 1
2.	Очерк на тему «Человек и организация»	6	Выполняется на ПЗ № 2
3.	Тематическое исследование по теме «Лидерство»	6	Выполняется на ПЗ № 3
4.	Практический пример по теме «Управление поведением на уровне организации»	6	Выполняется на ПЗ № 4
5.	Групповой проект на тему «Развитые организационные структуры и формы».	10	Выполняется на ПЗ № 5
6.	Групповой проект на тему «Организационная динамика: изменения и дисфункции».	10	Выполняется на ПЗ № 6
7.	Групповой проект на тему «Концепция развития организации».	10	Выполняется на ПЗ № 7
8.	Эссе на тему «Мои карьерные якоря по концепции Шайна»	6	Выполняется на ПЗ № 8
	Итого текущий контроль	60	

Оценка рассчитывается на основе суммы баллов, набранных за выполнение тестовых работ, выполнение практических заданий, группового творческого задания, написание эссе, кейс-задачи на практических занятиях в течение семестра.

Итоговая оценка за семестр рассчитывается на основе полученной суммы баллов, и баллов, набранных при заключительном контроле знаний на экзамене.

Промежуточная аттестация:

Формой промежуточной аттестации по дисциплине является экзамен, который проводится в форме написания аналитического эссе. Максимальное количество баллов на экзамене – 40. Таким образом, максимальное количество баллов, которые можно набрать по курсу – 100 баллов.

Описание критериев и шкал оценивания индикаторов достижения результатов обучения по дисциплине «Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational Behavior II»)

Таблица 10.1

Код компетенции	Результат обучения по дисциплине	Оценочное средство
ОК-3	Знание: - основных категорий, концепций и теорий, лежащие в основе курса	Кейс-задача

	Умение: - применять соответствующие концепции и теории организационного поведения;	Кейс-задача Групповое творческое задание
	Владение: - навыками подготовки и выступлений с результатами своей работы	Кейс-задача Групповое творческое задание
ОПК-1	Знание: - правил этикета общения в профессиональной сфере;	Кейс-задача
	Умении: - анализировать бизнес-кейсы с акцентом на определение уровня основной организационной проблемы	Кейс-задача Эссе
	Владение: - навыками общения в профессиональной сфере	Кейс-задача Групповое творческое задание
ПК-1	Знание: - методы и инструменты для управления поведением отдельных лиц, групп и организаций;	Кейс-задача Эссе
	Умения: - работать в команде и вносить свой вклад в общий результат;	Кейс-задача Групповое творческое задание
	Владение: навыками анализа существующих организационных форм и предоставления рациональных решений по совершенствованию организационных структур	Групповое творческое задание
ПК-2	Знание: - принципы организационной динамики, изменений и дисфункции;	Групповое творческое задание
	Умении: - управлять развитием организации;	Эссе Групповое творческое задание
	Владение: - навыками разработки моделей организационных явлений, объектов и процессов, а также оценки и интерпретации результатов	Групповое творческое задание
ПК-7	Знание: - методику работы с основными базами библиографических и экономико-статистических данных;	Эссе
	Умении: - принимать управленческие решения по выявленным проблемам;	Кейс-задача Групповое творческое задание
	Владение: - навыки поиска, анализа и оценки информации для принятия управленческих решений; - навыки написания отчета по заданной теме	Эссе Групповое творческое задание

Таблица 10.2

Критерии оценивания результатов обучения	Шкала
---	--------------

	оценивания
<p><u>Кейс-задача:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует исчерпывающие знания современных теорий и концепций поведения на различных уровнях организации в ходе разработки решения; - успешно применяет теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - успешно владеет методами принятия управленческих решений; - успешно осуществляет поиск недостающей информации для анализа; - успешно владеет навыками подготовки и выступлений с результатами своей работы; - активно взаимодействует в команде и вносит значимый вклад в общий результат работы; - успешно владеет навыками эффективной организации групповой работы; <p><u>Эссе:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует исчерпывающие знания современных теорий и концепций поведения на различных уровнях организации; - успешно применяет теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - успешно осуществляет поиск недостающей информации для анализа; - демонстрирует исчерпывающие знания сути концепции организационного развития, ее ценности, основных методов; - обладает отличными навыками разработки программы организационного развития; <p><u>Групповое творческое задание:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует исчерпывающие знания сути концепции организационного развития, ее ценности, основных методов; - обладает отличными навыками разработки программы организационного развития; - успешно управляет развитием организации в рамках выполнения задания; - успешно применяет теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - успешно владеет методами принятия управленческих решений; - успешно осуществляет поиск недостающей информации для анализа; - успешно владеет навыками подготовки и выступлений с результатами своей работы; - активно взаимодействует в команде и вносит значимый вклад в общий результат работы; - демонстрирует всестороннее знание классических и современных организационных структур и форм; - успешно владеет навыками анализа эффективности организационной структуры, распределения полномочий и ответственности; - обладает отличными способностями к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных взаимосвязей; <p><u>Экзамен (аналитическое эссе):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует исчерпывающие знания сути концепции 	<p><i>Отлично</i></p>

<p>организационного развития, ее ценности, основных методов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обладает отличными навыками разработки программы организационного развития; - успешно управляет развитием организации в рамках выполнения задания; - успешно применяет теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - успешно владеет методами принятия управленческих решений; - успешно осуществляет поиск недостающей информации для анализа; - демонстрирует всестороннее знание классических и современных организационных структур и форм; - успешно владеет навыками анализа эффективности организационной структуры, распределения полномочий и ответственности; - обладает отличными способностями к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных взаимосвязей; - демонстрирует исчерпывающие знания современных теорий и концепций поведения на различных уровнях организации в ходе разработки решения 	
<p><u>Кейс-задача:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует знания основных современных теорий и концепций поведения на различных уровнях организации в ходе разработки решения; - применяет основные теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - успешно владеет методами принятия управленческих решений; - успешно осуществляет поиск недостающей информации для анализа; - владеет основными навыками подготовки и выступлений с результатами своей работы; - взаимодействует в команде и вносит вклад в общий результат работы; - владеет навыками эффективной организации групповой работы; <p><u>Эссе:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует знания основных современных теорий и концепций поведения на различных уровнях организации; - применяет основные теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - успешно осуществляет поиск недостающей информации для анализа; - демонстрирует знания сути концепции организационного развития, ее ценности, основных методов; - обладает основными навыками разработки программы организационного развития; <p><u>Групповое творческое задание:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует знания сути концепции организационного развития, ее ценности, основных методов; - обладает основными навыками разработки программы организационного развития; - управляет развитием организации в рамках выполнения задания; - применяет основные теоретические модели и концепции при 	<p><i>Хорошо</i></p>

<p>анализе конкретной ситуации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешно владеет методами принятия управленческих решений; - успешно осуществляет поиск недостающей информации для анализа; - владеет основными навыками подготовки и выступлений с результатами своей работы; - взаимодействует в команде и вносит вклад в общий результат работы; - демонстрирует знание основных классических и современных организационных структур и форм; - владеет основными навыками анализа эффективности организационной структуры, распределения полномочий и ответственности; - обладает способностями к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных взаимосвязей; <p><u>Экзамен (аналитическое эссе):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует знания сути концепции организационного развития, ее ценности, основных методов; - обладает основными навыками разработки программы организационного развития; - управляет развитием организации в рамках выполнения задания; - применяет основные теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - успешно владеет методами принятия управленческих решений; - успешно осуществляет поиск недостающей информации для анализа; - демонстрирует знание основных классических и современных организационных структур и форм; - владеет основными навыками анализа эффективности организационной структуры, распределения полномочий и ответственности; - обладает способностями к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных взаимосвязей; - демонстрирует знания основных современных теорий и концепций поведения на различных уровнях организации в ходе разработки решения 	
<p><u>Кейс-задача:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует знания некоторых теорий и концепций поведения на отдельных уровнях организации в ходе разработки решения; - предпринимает попытку применить теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - слабо владеет методами принятия управленческих решений; - предпринимает попытку поиска недостающей информации для анализа; - слабо владеет навыками подготовки и выступлений с результатами своей работы; - вносит незначительный вклад в общий результат работы; - слабо владеет навыками эффективной организации групповой работы; <p><u>Эссе:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует знания некоторых теорий и концепций поведения на различных уровнях организации; 	<p><i>Удовлетворительно</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> - предпринимает попытку применить теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - предпринимает попытку поиска недостающей информации для анализа; - демонстрирует слабые знания сути концепции организационного развития, ее ценности, основных методов; - слабо обладает навыками разработки программы организационного развития; <p><u>Групповое творческое задание:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует слабые знания сути концепции организационного развития, ее ценности, основных методов; - слабо обладает навыками разработки программы организационного развития; - предпринимает попытку управлять развитием организации в рамках выполнения задания; - предпринимает попытку применить теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - слабо владеет методами принятия управленческих решений; - предпринимает попытку поиска недостающей информации для анализа; - слабо владеет навыками подготовки и выступлений с результатами своей работы; - вносит незначительный вклад в общий результат работы; - демонстрирует знание некоторых классических и современных организационных структур и форм; - владеет отдельными навыками анализа эффективности организационной структуры, распределения полномочий и ответственности; - слабо обладает способностями к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных взаимосвязей; <p><u>Экзамен (аналитическое эссе):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует слабые знания сути концепции организационного развития, ее ценности, основных методов; - слабо обладает навыками разработки программы организационного развития; - предпринимает попытку управлять развитием организации в рамках выполнения задания; - предпринимает попытку применить теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - слабо владеет методами принятия управленческих решений; - предпринимает попытку поиска недостающей информации для анализа; - демонстрирует знание некоторых классических и современных организационных структур и форм; - владеет отдельными навыками анализа эффективности организационной структуры, распределения полномочий и ответственности; - слабо обладает способностями к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных взаимосвязей; - демонстрирует знания некоторых теорий и концепций поведения на различных уровнях организации в ходе разработки решения 	
<p><u>Кейс-задача:</u></p>	<p><i>Неудовлетво-</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует отсутствие знаний теорий и концепций поведения на отдельных уровнях организации в ходе разработки решения; - не предпринимает попытку применить теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - не владеет методами принятия управленческих решений; - не предпринимает попытку поиска недостающей информации для анализа; - не владеет навыками подготовки и выступлений с результатами своей работы; - не вносит вклад в общий результат работы; - не владеет навыками эффективной организации групповой работы; <p><u>Эссе:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует отсутствие знаний теорий и концепций поведения на различных уровнях организации; - не предпринимает попытку применить теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - не предпринимает попытку поиска недостающей информации для анализа; - демонстрирует отсутствие знаний сути концепции организационного развития, ее ценности, основных методов; - не обладает навыками разработки программы организационного развития; <p><u>Групповое творческое задание:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует отсутствие знаний сути концепции организационного развития, ее ценности, основных методов; - не обладает навыками разработки программы организационного развития; - не предпринимает попытку управлять развитием организации в рамках выполнения задания; - не предпринимает попытку применить теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; - не владеет методами принятия управленческих решений; - не предпринимает попытку поиска недостающей информации для анализа; - не владеет навыками подготовки и выступлений с результатами своей работы; - не вносит вклад в общий результат работы; - демонстрирует отсутствие знания классических и современных организационных структур и форм; - не владеет навыками анализа эффективности организационной структуры, распределения полномочий и ответственности; - не обладает способностями к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных взаимосвязей; <p><u>Экзамен (аналитическое эссе):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует отсутствие знаний сути концепции организационного развития, ее ценности, основных методов; - не обладает навыками разработки программы организационного развития; - не предпринимает попытку управлять развитием организации в рамках выполнения задания; - не предпринимает попытку применить теоретические модели и концепции при анализе конкретной ситуации; 	<p><i>рительно</i></p>
--	------------------------

<ul style="list-style-type: none"> - не владеет методами принятия управленческих решений; - не предпринимает попытку поиска недостающей информации для анализа; - демонстрирует отсутствие знаний классических и современных организационных структур и форм; - не владеет навыками анализа эффективности организационной структуры, распределения полномочий и ответственности; - не обладает способностями к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных взаимосвязей; - демонстрирует отсутствие знаний теорий и концепций поведения на различных уровнях организации в ходе разработки решения 	
--	--

Баллы, набранные за выполнение заданий текущего контроля и промежуточной аттестации, конвертируются в оценку по дисциплине следующим образом:

Итоговая сумма набранных баллов	Оценка
≤ 40	неудовлетворительно
от 40,1 до 60	удовлетворительно
от 60,1 до 80	хорошо
от 80,1 до 100	отлично

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

Пример: анализ кейса «Форд и Слоун»

Прочтите кейс и ответьте на вопрос: какие организационные концепции и теории нашли свое отражение в подходах к управлению Г. Форда и А.П. Слоуна?

Г.Форд и А.П. Слоун были великими руководителями. Они противостояли друг другу в начале 20 века, когда впервые возникла концепция управления.

Г. Форд представлял собой прототип авторитарного предпринимателя прошлого: склонный к одиночеству, в высшей мере своевольный, всегда настаивающий на собственном пути, презирающий теории и «бессмысленное» чтение книг, он считал своих служащих «помощниками». Если «помощник» осмеливался перечить Форду или самостоятельно принимать важное решение, то он обычно лишался работы. На фирме **Ford Motors** только один человек принимал решения, не считаясь с последствиями, — он сам. Форд расценил предложение А.П. Слоуна о реорганизации **Ford Motors** следующим образом: «...картинка с развесистой клюквой посередине... Человек вынужден слоняться взад-вперед, и от ответственности каждый увиливает, следуя мудрости лентяев, что две головы лучше одной». Общие же принципы Форда были суммированы в одной фразе: «Любой покупатель может получить автомобиль любого цвета, какого пожелает, пока автомобиль остается черным».

У Г. Форда, было достаточно оснований насмехаться над новомодными «идеями» Слоуна для фирмы **General Motors**: Г. Форд сделал свою модель настолько дешевой, что ее мог купить практически любой работающий человек. Примерно за 12 лет он превратил крошечную компанию в гигантскую отрасль, изменившую американское общество. Более того, он сделал это, постигнув, как построить автомобиль, продаваемый всего за 290 долл., платя при этом своим рабочим одну из самых высоких ставок того времени — 5 долл. в неделю. В 1921 г. **Ford Motors** контролировала 56% рынка легковых автомобилей США и заодно почти весь мировой рынок. Фирма **General Motors**, которая в то время была конгломератом из нескольких небольших полунезависимых компаний, хаотично

перемешанных за проволочной оградой, располагала всего 13% рынка и была на пути к банкротству.

К счастью, семья Дюпонов ради спасения огромных капиталовложений в акции **General Motors** приняла на себя ведение ее дел, пока крах еще не стал реальностью. П.С. Дюпон, сам последовательный сторонник методов современного управления, назначил президентом фирмы А.П. Слоуна. Тот быстро превратил в реальность планы, над которыми насмеялся Г. Форд, тем самым введя в практику то, что до сих пор остается главным принципом управления крупными компаниями. Реорганизованная **General Motors** располагала крупной и сильной группой управления, а множество людей получили право самостоятельно принимать важные решения. Слоун как личность был полной противоположностью Форду. Его любимыми словами стали «концепция», «методология» и «рациональность». Человек, не «слонялся взад-вперед», как предсказывал Г. Форд. Напротив, на каждого руководителя были возложены определенные обязанности и каждому руководителю была дана свобода делать все, что необходимо для их выполнения. Важно и то, что Слоун разработал хитроумную систему контроля, позволявшую ему и другим руководителям высшего уровня всегда быть в курсе того, что происходит в их гигантской организации. В то время как **Ford Motors** сохраняла верность черной модели **T** и традиции, согласно которой босс подает команды, а остальные выполняют, правленческая команда Слоуна быстро воплотила в жизнь новые концепции в соответствии с изменяющимися потребностями американцев. Фирма **General Motors** ввела в практику частые замены моделей, предлагая потребителю широкий ассортимент стилевых и цветовых оформлений, а также доступный кредит. Доля **Ford Motors** на рынке резко сократилась, а рейтинг ее руководителей сильно снизился. В 1927 г. фирма была вынуждена остановить сборочный конвейер, чтобы переоснастить его под выпуск весьма запоздавшей модели **A**. Это позволило фирме **General Motors** захватить 43,5% автомобильного рынка, оставив **Ford Motors** менее 10%. Несмотря на жесткий урок, Форд так и не смог прозреть. Вместо того чтобы учиться на опыте **General Motors**, он продолжал действовать в соответствии с традициями. В следующие 20 лет фирма **Ford Motors** едва удерживалась на третьем месте в автомобильной промышленности США и почти каждый год несла финансовые потери. От банкротства ее спасало только обращение к резерву наличности в 1 млрд долл., который Г. Форд скопил в удачные времена.

Пример группового творческого задания по организационному дизайну:

- Разбиться на 5 команд.
- Выбрать организацию, являющейся ярким представителем своего типа организационной структуры (простой, механистической бюрократии, профессиональной бюрократии, дивизиональной структуры, адхократии).
- Подготовить анализ организации с точки зрения:
 - пяти основных частей организации
 - преобладающих механизмов координации
 - проектных параметров
 - ситуационных факторов.
- Сделать вывод о том, насколько существующая структура обеспечивает последовательность между параметрами дизайна и ситуационными факторами.

Пример группового творческого задания по теории И.Адизеса:

- Рассмотрите организацию, выбранную вами при выполнении задания по Минцбергу, с точки зрения теории жизненных циклов Адизеса.

- На каком этапе, по вашему мнению, находится анализируемая организация? Обоснуйте свой ответ.
- С какими нормальными и аномальными проблемами сталкивается ваша организация на данном этапе своего развития? Приведите реальные примеры из практики деятельности вашей организации (при отсутствии информации можете высказать свои предположения).
- Подготовьте презентацию с ответами вашей команды.

Пример группового творческого задания по теме «Разработка программы организационного развития»:

- Представьте, что вас пригласили в качестве консультантов по организационному развитию в компанию, являющуюся объектом вашего анализа при выполнении заданий по теориям Минцберга и Адизеса
- Опишите проблемы, с которыми, вероятнее всего, ваша компания сталкивается, учитывая ее организационную структуру и стадию жизненного цикла. Вы можете опираться на информацию, полученную при выполнении двух предыдущих заданий.
- Разработайте программу ОР, чтобы «увеличить эффективность и улучшить здоровье организации».

Эссе по организационному развитию «Мои якоря карьеры»:

Проанализируйте Ваш личный опыт выполнения какой-либо работы. Попробуйте выявить, что является Вашим якорем карьеры согласно концепции Э. Шейна. От выполнения каких задач Вы испытываете удовлетворение? Какие ценности являются для Вас главными при выполнении работы? Отрадите результаты Вашего анализа в эссе.

Примеры материалов промежуточного контроля знаний (экзамена)

Аналитическое эссе

Объектом Вашего анализа является организация из представленного ниже списка. Эссе состоит из трех частей.

Часть 1 «История развития организации». Вы приводите эмпирические данные о вашей компании: дата учреждения, ключевые фигуры, основные этапы развития, самые значительные события в жизни компании, а также любая другая фактическая информация, которая поможет вам ответить на вопросы во второй части эссе. Объем эмпирической части эссе – не более трех страниц. Ссылки на источники обязательны.

Часть 2 «Анализ организации». Вам необходимо проанализировать основные аспекты развития организации, ответив на следующие вопросы:

1. Какие проявления классических организационных теорий и концепций Вы увидели в истории развития вашей компании?
2. На каком этапе жизненного цикла согласно теории И. Адизеса находится ваша организация? С какими нормальными и аномальными проблемами она сталкивается?
3. Проанализируйте структуру вашей организации согласно теории Г. Минцберга. К какому типу структуры она относится? Каковы ее основные части? Какие механизмы координации преобладают? Наблюдается ли соответствие между параметрами дизайна и ситуационными факторами? Насколько эффективна подобная структура для вашей организации?

Часть 3 «Разработка программы организационного развития». Опираясь на результаты анализа, выполненного во второй части задания, разработайте программу организационного развития вашей компании. Вы можете использовать алгоритм, предложенный У. Берком. Сделайте общий вывод о перспективах развития вашей организации.

Примеры организаций-объектов анализа:

1. Авиакомпания «Сибирь»
2. Алавар
3. Банк «Тинькофф»
4. БрокерКредитСервис
5. Глория Джинс
6. ДубльГИС
7. Клиника им.Мешалкина
8. НЗХК
9. НОВАТ
10. Новосибирский металлургический завод им. Кузьмина
11. Озон.ру
12. Ральф Рингер
13. Сибиар
14. Сибирская продовольственная компания
15. Совкомбанк
16. Тион
17. Холидей
18. Яндекс

Оценочные материалы по текущему контролю и промежуточной аттестации, предназначенные для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине «Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational Behavior II») планируемым результатам освоения образовательной программы (в соответствии с образовательными стандартами), хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном и электронном виде.

**Лист актуализации рабочей программы дисциплины
«Теория организации и организационное поведение II» («Theory of Organizational
Behavior II»)**

№	Характеристика внесенных изменений (с указанием пунктов документа)	Дата и № протокола Ученого совета ЭФ	Подпись ответственного

