

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО - ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет экономики
Кафедра управления и предпринимательства



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР
Ковалева М.А.
_____ 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации

образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

блок Б1. Б.29 «Дисциплины (модули)», базовая часть

Профиль подготовки

Управление малым бизнесом

Международный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная

Курс 2 семестр 3,4

Москва
2020

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата), утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата). Зарегистрировано в Минюсте РФ 9 февраля 2016 г. Регистрационный № 41028

Составители рабочей программы: зав. каф. УиП Репкина О.Б.

место работы, занимаемая должность

Репкина О.Б. 17.07 2020 г.
подпись Ф.И.О. Дата

Рецензент: к.э.н., доц. Литвиненко И.Л.

место работы, занимаемая должность

Литвиненко И.Л. 7.07. 2020 г.
подпись Ф.И.О. Дата

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры УиП

(протокол № 17 от «10» июля 2020 г.)

заведующая кафедрой «Управления и предпринимательства» МГГЭУ

Репкина О.Б. «10» 07 2020 г.
подпись Ф.И.О. Дата

СОГЛАСОВАНО

Начальник
Учебного отдела

«31» 08 2020 г. И.Г. Дмитриева
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Декан
факультета

«31» 08 2020 г. Л.В. Дегтева
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Заведующий
библиотекой

«31» 08 2020 г. В.А. Ахтырская
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

РАССМОТРЕНО И
ОДОБРЕНО
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИМ
СОВЕТОМ МГГЭУ
ПР № 1 «31» 08 2020 г.

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе, требования к уровню освоения содержания дисциплины

1.1. Цели и задачи изучения дисциплины

Целями курса «Теория организации» является освоение студентами теоретико-методологической базы организационных систем управления, формирование у студентов знания законов, принципов и правил, необходимых для выработки современного организационного мышления, навыков разработки системных концепций для выявления и реализации организационных резервов совершенствования систем управления.

Достижение поставленных целей связано с решением следующих **задач**:

- определение места теории организации в предметном блоке, включающем взаимодополняющие дисциплины: организационное поведение, история управленческой мысли, управление человеческими ресурсами, исследование систем управления;
- раскрытие специфики организаций как объекта научного исследования;
- определение основных этапов и базовых концептуальных подходов к исследованию организаций в рамках исторического развития отечественной и зарубежной теории организации;
- знакомство со способами и особенностями взаимодействия организаций с различными уровнями их внешнего социально-экономического окружения;
- приобретение студентами навыков аналитического и эмпирического исследования организации;
- выработка целостного представления о различных аспектах строения и функционирования организации на всех ее уровнях;
- формирование навыков организационного мышления и корпоративной культуры;
- рост навыков в сфере организационного мышления и умения применять полученные знания на практике.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен

знать:

- место и роль теории организаций и ее взаимосвязь с другими разделами экономической и управленческой науки;
- основные законы и принципы теории организации;
- функции, цели, эффективность и разновидности структурных подходов при исследовании организаций;
- методологические и теоретические основы анализа организационных отношений, процессы организационно-экономического развития сложных социальных систем;
- структурные характеристики социальной организации экономических систем;
- основные элементы и составляющие организационной культуры;
- модели организации;
- методологические и теоретические основы организационного проектирования на предприятии;
- параметры организационного дизайна и их связь с должностными позициями на предприятии и корпорации;
- принципы и критерии группирования организационных единиц на предприятии;
- базовые конфигурации организационных структур управления на предприятии и их свойства.

Уметь:

- использовать методологические и теоретические основы анализа организационных отношений, процессов организационно-экономического развития сложных социальных систем при проектировании организационных структур управления на предприятии;
- анализировать проблемы предприятий и их комплексов с точки зрения организационных отношений;
- применять системный подход при изучении функционирования и при прогнозировании будущего организации;

- корректно ставить и предлагать направления и методы решения задач организации на предприятии;
- применять на практике к конкретным предприятиям модели организации и специфицировать соответствующие их характеристики;
- обосновывать с точки зрения теории организации меру централизации/децентрализации управления на предприятии;
- определять общие задачи, функции подразделений и проектировать базовые потоки полномочий в организации.

Владеть:

- навыками применения знаний в области теории организации для решения конкретных управленческих задач;
- приемами овладения новыми знаниями по теории организации;
- умением использовать специальную терминологию и лексику данной дисциплины;
- навыком сопоставления различных моделей организации.

Изучение данной дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Наименование результата обучения
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ПК-8	владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
ПК-12	умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)
ПК-20	владение навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания предпринимательских структур

1.3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория организации» представляет собой дисциплину базовой части блока Дисциплины (модули) (Б1). Через объект исследования она связана с такими учебными дисциплинами как «История управленческой мысли», «Организационное поведение», «Стратегический менеджмент» и др. Между ними существует тесная многосторонняя зависимость. Подобные взаимосвязи обеспечивают целостность изучения предметной области и формирование базового уровня знаний для последующего изучения дисциплин, связанных с данной. Особенности преподавания данного курса являются умение наглядно представить современные организационные проблемы, способность сочетать синхронный и диахронный анализ организационных изменений, комплексно исследовать организационно-управленческие составляющие функционирования

2. Содержание дисциплины

2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Семестр – 3,4, вид отчетности – экзамен, экзамен

№ раздела	Наименование раздела, тема	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	Введение в	Теория организации в системе наук. Организации как	тест

	<p>теорию организации. Природа и сущность организации</p>	<p>предмет междисциплинарного изучения. Система наук об организации. Вклад различных наук в теорию организации: менеджмента, психологии, социологии, социальной психологии, антропологии, экономических наук, юридических наук, информатики. Тектология А.А.Богданова. Тектология как всеобщая организационная наука. Тождественность организации систем разных уровней как основная идея тектологии. Вклад А.А.Богданова в развитие организационной науки. Тектология и смежные области научных знаний. Теория систем. Кибернетика. Соотношение между теорией организации, теорией систем и кибернетикой. Связь тектологии с естественными науками, математическими науками и системой социальных наук. Теория организаций как ветвь тектологии. Объект исследования тектологии и объект исследования теории организаций. Предмет теории организации. Иерархия организационных моделей. Макроуровень: тектология, теория систем, кибернетика. Мезоуровень: теория организаций, теория управления, теория информации и т.д. Микроуровень: организация и управление фирмой, организация предпринимательства, организация информационной системы и т.д.</p> <p>Организованность как всеприродное явление. Феномен синергии. Понятие организации. Организация как явление, как процесс, как социальная общность. Организация как экосистема. Организация в статике и в динамике. Самоорганизация и самосохранение.</p> <p>Черты и свойства организации: цель; иерархия; субординация; кооперация; координация; комплексность; формализация; централизация и децентрализация; организационное поведение. Категория организации в институциональной экономической теории. Организация и рынок как формы экономической социальности. Характеристики рынка: равенство всех элементов, определяющая роль монетарных оценок, жесткое конкурентное начало. Характеристики организации: наличие иерархии, немонетарные оценки поведения людей и результатов деятельности, принципиальный акцент на кооперацию. Отличия организационного поведения от поведения в рыночной среде.</p>	
2	<p>Основные принципы функционирования организации</p>	<p>Статика и динамика организационных систем. Организационная статика и статические аспекты функционирования организации: стремление к стабильности, слабая чувствительность к изменениям внешней среды, опасность стагнации. Принципы статического состояния: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой, принцип приоритета субъекта управления над объектом.</p> <p>Организационная динамика и динамические аспекты функционирования организации: гибкость и адаптивность, быстрая реакция на изменения внешней среды, опасность нестабильности. Принципы динамического состояния: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями, принцип приоритета объекта</p>	<p>Контрольная работа, тест</p>

		<p>управления над субъектом. Взаимосвязь статического и динамического состояния организации с ее жизненным циклом. Общие принципы организации. Принципы соответствия: соответствия целей и ресурсов, соответствия распорядительства и подчинения, соответствия эффективности производства и экономичности. Принципы оптимальности: принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления, принцип прямооточности, принцип ритмичности, принцип синхронизации (системный принцип).</p> <p>Принципы рационализации. Понятие рационализации в организационных системах. Цель рационализации. Составляющие результативности рационализации компании. Формулировка принципа последовательного подключения. Три типа мыслительной деятельности человека: рациональное, иррациональное и сенсуальное. Эффективность рационализации. Последовательность выполнения этапов при рационализации. Формулировка принципа всесторонности входной информации. Вариант производственных связей объекта преобразований с другими подразделениями компании. Принцип всесторонности рекомендаций по рационализации компаний. Основной и вспомогательный наборы проектов совершенствования деятельности компании. Принцип внутренней рационализации. Кружки качества.</p> <p>Принцип аудита. Понятие аудита. Отрасли аудита. Составные части профессионального аудита организаций. Структура аудита организаций. Уровень полноты аудита. Направления аудита. Особенности организационного аудита. Основные варианты комплексного аудита. Основные принципы организационного аудита: принцип выделения главного, принцип соответствия, принцип энциклопедичности, принцип полноты, принцип системности, принцип централизации учета, принцип стандартизации, принцип своевременного использования, принцип эластичности, принцип планирования, принцип координации, принцип включения.</p>	
3	Классификации организаций	<p>Задачи типологии и классификации в научном познании. Формальные и эмпирические классификации, их недостатки для производства нового научного знания. Содержательные(аналитические) классификации – дедуктивный и индуктивный подходы.</p> <p>Типология организаций А.И.Пригожина: деловые (первичные и вторичные), союзные (общественные) и ассоциативные организации. Поселение как организационный тип. Классификация организаций по общественной функции; по типам соотношений с партнерами. Классификация хозяйственных организаций: по формам собственности; по организационно-правовым формам; по размерам; по отношению к прибыли.</p>	Контрольная работа, тест
4	Формы организации	Гражданский Кодекс РФ как основной классификатор организаций. Критерии классификации: правительственные	тест

	предприятий	<p>и неправительственные, бюджетные и небюджетные, коммерческие и некоммерческие, общественные и хозяйственные, формальные и неформальные. Понятие хозяйственной организации. Общество с ограниченной ответственностью: общая характеристика. Общество с дополнительной ответственностью, общество с полной ответственностью (полное товарищество и товарищество на вере).</p> <p>Акционерное общество: общая характеристика. АО закрытого и открытого типа. Предприниматель без образования юридического лица. Дочерние и зависимые общества. Кооператив. Унитарные предприятия. Единичные организационные формы (банки, биржи, венчур, джоббер, завод, корпорация, фабрика и др.).</p> <p>Групповые организационные формы организации компаний (ассоциация, комбинат, картель, консорциум, концерн, корнер, синдикат, трест, финансово-промышленная группа, холдинг, стратегический альянс, пул, конгломерат, транснациональная корпорация, совместное предприятие). Типы организаций по функциональному назначению (факторинговые, инжиниринговые и лизинговые фирмы).</p>	
5	Организация и внешняя среда	<p>Формирование представлений о внутренней и внешней среде организации и критериях их различия. Проблемы границы организации. Внешняя среда организации как условие и ограничение функционирования и выживания организации. Ранние экологические представления о внешней среде в рамках понятия экосистемы. Роль внешнего окружения для функционирования организации. Представления о балансе и изоморфности. Принцип изоморфности организации А.Хоули. Среда как источник ресурсов и сфера реализации целевого продукта, сфера обмена. Сложность внешнего окружения. Гетерогенность среды. Среда как система финансовых ресурсов и сырья, среда как рынок сбыта товаров и услуг, как источник рабочей силы. Представление об экологической нише. Сложность организации как фактор, обуславливающий сложность среды. Работы представителей ситуационного подхода.</p> <p>Внешняя среда как макроокружение. Социокультурная природа макроокружения. Институциональный изоморфизм. Микроокружение. Среда как совокупность активных социальных субъектов. Целевое окружение. Взаимоотношения организации с макросредой: взаимозависимость, сотрудничество, конкуренция. Концепция ресурсной зависимости. Логика обеспечения баланса со средой. Пассивная естественная адаптация, пассивная рациональная адаптация, целевое рациональное воздействие на среду. Естественный отбор и селекция.</p> <p>Динамика среды. Стабильные среды. Устойчиво динамичные среды. Неустойчиво динамичные среды. Флуктуации среды и проблемы эффективности функционирования организации. Буферный эффект как способ защиты от случайных изменений среды</p>	тест

		(Дж.Томпсон, П.Лоуренс и Дж.Лорш). Представление о частичном балансе и неустойчивом балансе со средой.	
6	Классическая теория организации	<p>Возникновение современной «науки об управлении» в начале 20-го века. Основные представители классической теории организации: научное управление – Ф.У.Тейлор, Ф.Гилбрет, Л.Гилбрет, Г.Л.Гантт, Х.Манстерберг, Х.Эмерсон, Г.Л.Таун, М.Л.Кук; собственно теории организации – А.Файоль, Дж.Д.Лизни, А.С.Рейлц, Л.Урвик; теории бюрократии – М.Вебер.</p> <p>Научное управление. Труды Ф.Тейлора «Управление фабрикой» (1903 г.), «Принципы научного управления» (1911 г.), «Показания перед специальной комиссией Конгресса» (1912 г.). Фокус исследовательского интереса – работа, выполняемая на низовом уровне организации. Основные положения научного управления Ф.Тейлора. Разделение планирования и выполнения работы. Функциональное руководство рабочей группой. Исследования в действии и во времени. Сдельная и премиальная системы оплаты труда. Отбор и обучение работников. Теория организации. 14 принципов А.Файоля: структурные принципы (разделение труда, единство цели и руководства, соотношение централизации и децентрализации, власть и ответственность, цепь); принципы процесса (справедливость, дисциплина, вознаграждение персонала, единство команд, подчинение главному интересу); принципы конечного результата (порядок, стабильность, инициатива, корпоративный дух).</p> <p>Теория бюрократии. Основные принципы бюрократической модели организации М.Вебера: иерархическая командная цепочка; специализация должностных обязанностей; единая политика в области прав и обязанностей; стандартизованные операции на каждом участке работы; карьера, основанная на профессиональной компетенции; безличностные взаимоотношения; координация сверху вниз. Преимущества и недостатки бюрократической модели организации.</p>	Контрольная работа
7	Системный и антисистемный подход в теории организации	<p>Понятие системы. Системное устройство мира. Иерархия систем. Следствия иерархии систем. Система и окружение. Подсистемы. Некоторые макроскопические свойства систем: целостность и независимость; прогрессивная факторизация (распад и рост); прогрессивная систематизация (целостность); прогрессивная централизация. Естественные и искусственные системы. Основные элементы системной структуры: компонент, функция, связь. Системы с обратной связью. Контур обратной связи. Управляемые системы и их особенности. Управленческий контур. Приспособительные (адаптивные) системы. Устойчивые (стабильные) системы. Ультраустойчивые системы. Совместимость систем. Оптимизация систем. Системы со случайностью. Исследование систем. Организационные универсалии. Рациональность. Дезорганизация и устойчивость системы. Основные понятия и категории</p>	Контрольная работа

		<p>системного подхода в теории организации: развитие систем; противоречие; траектории развития систем; аттракторы; бифуркации; управляемость; предсказуемость; охват управления.</p> <p>Общее понятие об антисистемном подходе в теории организации. Методологические принципы антисистемного подхода: активная роль человека; организация – вторичное образование; организация – конструируемое и переконструируемое образование. Возникновение и развитие антисистемного подхода. Основные представители (К.Вейк, Р.Гринвурд, А.Петтигрю, С.Робинс, Д.Сильверман, Б.Хайнингс). Теоретический фокус – изучение малой целевой, динамичной, контактной организованной группы как синонима организации, а также рассмотрение человека как актора, способного к постановке цели, выбору мотивов, направлений деятельности и мотивации действий. Субъективистский, антисистемный и антидетерминистский пафос. Критика системного подхода и классической теории организации со стороны антисистемного подхода. Точка зрения Д.Сильвермана (вторичность организации по отношению к человеческой деятельности, мотивы и цели сотрудников не идентичны организационным, организационный процесс суть торг, компромиссы и организационная игра). Организация как организационная анархия (К.Вейк). Роль организационной культуры при конструировании единства восприятия реальности внутри организации (А.Петтигрю, С.Роббинс). Концептуальные характеристики антисистемного подхода: отказ от изучения онтологии организации; интерсубъективность; организация не рассматривается как совокупность системы статусов; развитие организации есть результат организационных игр и силовых давлений (конфликтов); управление менеджерами есть навязывание определенного социального порядка; внимание к символическому уровню управления; внешняя среда организации трактуется как культурная среда; сама организация не является целостностью, скорее она – контекст, «организационный фон», среда, в которой протекают универсальные социальные процессы.</p>	
8	Организационная среда и организационные отношения	<p>Организационное пространство как среда организационных отношений. Субъекты организационных отношений: управляющие и управляемые. Власть как основа организационных отношений. Процесс управления – ядро организационных отношений. Диалектика организационных отношений: объективная, надындивидуальная реальность и субъективная, социальная реальность.</p> <p>Основные «идеальные» принципы организационных отношений: формализация; рационализация; иерархичность; субординация; кооперация; целедостижение; интеграция.</p> <p>Социальные аспекты организационных отношений: конкуренция и соперничество; доверие и недоверие; борьба</p>	опрос

		<p>за власть и ресурсы; символическая власть как власть номинации; социальная инертность; сосуществование и противостояние субкультур; самоорганизация. Руководство и лидерство. Руководство и подчинение. Власть и ее природа. Властные полномочия. Границы властных полномочий. Проблема легитимности власти. Социальный договор. Власть и авторитет. Проблема формализации отношений. Формальная организация. Формальный авторитет. Принцип единоначалия. Единство и ответственность. Власть и средства контроля. Контроль за отношениями. Внешний контроль. Контроль за процессом. Прямое и опосредованное воздействие. Контроль за результатом.</p> <p>Рост численности организации и проблема границ контроля в работах А.Файоля, Л.Гьюлика, Л.Урвика, Я.Грайкунаса. Делегирование и принятие полномочий. Разделение труда по вертикали. Логика формирования организационных структур. Границы умножения уровней организации. Проблема возрастания затрат на координацию в работах Р.Лайкерта, Г.Саймона, представителей эмпирической школы. Границы формализации.</p> <p>Внутренний контроль и самоорганизация. Неформальное лидерство и неформальный авторитет. Контроль за результатом. Организационное ядро и малая группа как источник контроля в организации. Организационная мораль и корпоративная культура. Проблема и логика идентификации работника с организацией (Г.Саймон). Личность и самоконтроль. Изменение уровня самоорганизации и типы контроля (Р.Лайкерт, Г.Саймон, Ф.Селзник).</p>	
9	<p>Организация и управление. Организационные структуры управления</p>	<p>Взаимосвязь организации и управления в социальных системах. Понятие системы управления организацией (СУО). Система управления как организационная система. Задачи и функции управления. Управление как наука и как искусство: теория выбора руководителей, владеющих социально-психологическими методами управления; теория организации целей; теория потребностей; теория справедливости. Управление и управляемость. Управляющие и управляемые. Менеджмент как социальная группа, социальная практика, социальный институт и как идеология. Организация как «организовывание» - реализация организационных методов.</p> <p>Организационное содержание и организационная форма управления, признаки проявления. Структуры и процессы управления как статическая и динамическая организация. Логика формирования организационных структур. Руководство – частный случай управления. Стили управления. Руководство как система отношений в процессе и по поводу управления.</p> <p>Неорганизованность, дезорганизованность, заорганизованность. Организованность и устойчивость систем. Устойчивость и живучесть. Гомеостаз и гомеокинетическое плато.</p>	<p>Контроль ая работа</p>

		<p>Адаптация и самоорганизация. Организованность и управляемость, самоорганизация и самоуправление. Организационные резервы и организационный потенциал, значение их использования для политики, бизнеса, экономики, производства.</p> <p>Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Сложность организации. Охват контролем. Департаментализация (функциональная, территориальная, производственная, проектная, смешанная). Централизация и децентрализация управления. Принципы делегирования полномочий. Формирование горизонтальных связей (прямой контакт, целевые группы, команды). Условия эффективных взаимодействий.</p> <p>Функциональная структуризация: преимущества и ограничения. Линейная структуризация: преимущества и ограничения. Комбинация преимуществ в линейно-функциональных структурах. Структуризация по продукту и территории: продуктовая (дивизиональная) структура управления. Преимущества и ограничения.</p> <p>Органический тип структур управления. Сравнение иерархического и органического типов управленческих структур.</p> <p>Проектное управление: сущность и основные принципы. Матричная структура: преимущества и недостатки. Адхократическая структура управления: организованная неорганизованность. Самоорганизация и самоуправление. Достоинства и недостатки адхократии. Бригадные структуры.</p>	
10	Организация как система решений.	<p>Понятие управленческого решения. Допустимое, полезное и оптимальное решение.</p> <p>Индивидуальный и групповой подход к принятию решений. Классификации управленческих решений. Критерии оценки эффективности управленческих решений. Общая теоретическая модель принятия решения и факторы (экономические, социальные, политические, психологические, ценностные, культурные и т.д.), его детерминирующие. Этапы, процедуры и методы принятия решения. Способы принятия решений: рациональный, административный, интуитивный. Рациональная модель принятия решения и ее критика. Модель ограниченной рациональности. Ретроспективная модель принятия решения. Организация и контроль выполнения решения. Содержание процесса контроля.</p> <p>Автоматизация управленческой деятельности и системы поддержки принятия решений (автоматизированные информационно-справочные системы, автоматизированные информационно-вычислительные системы, системы искусственного интеллекта).</p>	тест
11	Организационное поведение.	<p>Люди как основной ресурс организации. Организация как социальная система. Понятие и специфика организационного поведения: причинность, целенаправленность, мотивированность. Взаимодействие индивида и организации: экономический и психологический контракты. «Административный»</p>	опрос

		<p>человек. Ожидания индивида и ожидания организации. Степень конгруэнтности ценностей индивида и организации. Стереотипы индивида и организации. Индивид и работа: самооценка, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм, самомониторинг. Ценности и установки индивида. Функции установок (эго-защитная, ценностно-экспрессивная, инструментальная, систематизации и организации знания). Когнитивный диссонанс: понятие, источники возникновения, способы уменьшения когнитивного диссонанса. Удовлетворенность трудом. Факторы удовлетворенности трудом: оплата труда, собственно работа, интерес к работе, продвижение по службе, стиль руководства, коллеги и сослуживцы, условия работы и др. Уровни удовлетворенности. Приверженность организации: понятие, компоненты, уровни, типы, препятствия.</p> <p>Мотивация персонала (воспитание, инициирование, активизация, стимулирование).</p> <p>Понятие мотива и стимула. Механизм мотивации. Результативность мотивации. Организационная социализация. Организационная девиация. Классификация преступлений и девиаций на работе. Управление карьерой. Жизненный цикл работника как объект управления. Структура карьеры. Эффективность карьеры.</p> <p>Природа и характеристика группы. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Команды в современных организациях. Условия и факторы эффективности групповой работы.</p> <p>Организационное лидерство: властный и управленческий аспекты. Организационное поведение руководителя. Роли руководителя: глава организации, лидер, посредник, приемщик и распространитель информации, предприниматель, контролер и распределитель ресурсов, переговорщик. Требования к руководителю. Стиль работы. Оценка работы подчиненных. Формирование команды. Управление конфликтами. Стресс. Организация труда руководителя. Правила служебного поведения.</p>	
12	Процессы самоорганизации и самоуправления	<p>Общая характеристика процесса самоорганизации как независимости от человеческого и внешних факторов. Процессы организации: самоорганизуемые, смешанные, организуемые. Определение и характеристики процессов. Три типа процессов самоорганизации (самозарождение организационной формы; самоподдержание уровня организационной формы; самосовершенствование и саморазвитие организационной формы). Два значения самоорганизации по У.Эшби: 1) изменение системы от разделения частей до системы со связанными частями; 2) переход от неорганизованной системы к организованной. Понятия порядка и беспорядка. Самоорганизация как источник порядка и развития систем. Самоорганизация естественных и искусственных систем. Основные характеристики самоорганизации системы: необратимость,</p>	Контрольная работа

		<p>равновесие. Флуктуации. Роль случайных факторов. Окружающая реальность как результат процесса самоорганизации. Отличие и сходства биологической и социальной эволюций. Адаптация. Коэволюция. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции. Организация как альтернатива самоорганизации. Диалектика организации и самоорганизации. Концептуальные модели самоуправления (организация, управление и самоорганизация) и самоорганизации (самообучение, самовоспитание, нормализация и т.д.) А.Ф.Баранникова. Информационные и морфологические описания моделей самоуправления и самоорганизации.</p>	
13	Организационная культура.	<p>Культурная природа организации и феномен корпоративной культуры. Множество определений организационной культуры. Проблема измерения организационной культуры: «культурный аудит» Дж.Вилкинсона, «сила культуры». Проблема формирования корпоративной культуры. Роль основателей организации в выработке корпоративной культуры. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения корпоративной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес- культур (У.Оучи, Г.Хофштеде, Г.Лэйн и Дж.Дистефано). Классификация организационных культур С.Ханди. Проблема управленческих оснований для классификации организационных культур. Концепция «организационной морали» Ч.Барнарда и Г.Саймона. Корпоративная культура как совокупность значимых базовых представлений, разделяемых ее активным ядром. Развитие представлений о корпоративной культуре в работах представителей феноменологического подхода (Д.Сильверман, А.Петтигрю).</p> <p>Рационально-прагматический взгляд на природу, функции и источники возникновения корпоративной культуры (Э.Шайн). Пять культуuroобразующих оснований: принципы взаимоотношения со средой, представления о повседневной жизни, представления о природе человека, представления о деятельности и представления о межличностных взаимоотношениях.</p> <p>Управление организационной культурой, ее различными уровнями. Возможность управления культурой. Стратегии интернализации культуры. Культуuroобразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость и методы диагностики организационной культуры. Информирование, воспитание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании.</p> <p>Природа и роль доверия. Виды и источники доверия. Доверие как условие эффективности управления. Принципы установления доверия. Роль руководителя в формировании доверия в организации.</p> <p>Индекс доверия к социально-экономическим системам</p>	тест

		<p>как надежность институциональной среды. Доверие в экономике – микро- и макроуровни. Доверие в организации как индекс качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни: справедливая зарплата; программа дополнительных социальных выплат; условия безопасности труда и охрана здоровья; гарантии занятости; развитие способностей работников; социальная интеграция; участие работников в управлении; демократия на производстве; стиль жизни. Доверие к организации как условие конкурентоспособности. Методы формирования доверия к организации.</p>	
14	Жизненный цикл организации	<p>Представление об организации как организме. Жизненный цикл организации. Жизненный цикл продукции. Этапы жизненного цикла организации: создание, рост, зрелость, упадок. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации. Характеристика стадии упадка организации. Стадии жизненного цикла организации: детство, отрочество, ранняя зрелость, расцвет сил, полная зрелость, старение, обновление. Относительность стадий в реальной практике функционирования организаций. Задачи управления на различных стадиях жизненного цикла. Концепция жизненного цикла организации как инструмент управленческого консультирования и организационной диагностики.</p>	Контрольная работа
15	Конфликты в организации	<p>Понятие организационного конфликта. Кумулятивная природа конфликтных взаимодействий. Основные направления конфликтов в организации: горизонтальный и вертикальный. Классификация конфликтов в организации (личностный (ролевой, мотивационный), межличностный (социально-психологический), межгрупповой (социальный), открытый и скрытый конфликт). Концепция конфликта Л.Козера. Концепция конфликта Р.Дарендофа: три типа переменных (группа, разногласие и причины). Типы причин. Агенты конфликта. Понятие силы (наглядная мощь статуса, «деньги», союзники). Бихевиористская концепция. Формы конфликта - полномасштабный и неполный. Социально-психологическая модель конфликта. Роль чувств, эмоций, установок. Образ врага. Онтологический подход (марксистская школа). Понятие противоречий и кризиса. Причины возникновения конфликтов в организации (различие интересов, различие ценностей, экономическое и социальное неравенство, неудовлетворенность). Условия конфликта: технические, политические, социальные, психологические. Протекание конфликта в организации: конфликт как процесс. Стадии конфликта (предконфликтная (идентификация причин конфликта, оценка ресурсов и возможностей, поиск сторонников, скрытые конфликтные взаимодействия), стадия непосредственного конфликта, постконфликтная стадия). Разрешение конфликта и стили поведения (стиль конкуренции, стиль уклонения, стиль приспособления, стиль сотрудничества, стиль компромисса). Конфликтогенные факторы. Функции конфликта</p>	Контрольная работа

		(позитивные и негативные). Конфликтный менеджмент. Формы (реорганизация, информирование, трансформация, дистанцирование, подавление, конформное предпочтение) разрешения конфликтов. Культура конфликта. Позитивные и негативные функции конфликта. Управление конфликтом в организации: организационные, социологические и культурные способы.	
16	Коммуникации в организации	<p>Понятие коммуникаций. Социальные функции коммуникаций в организации. Горизонтальные и вертикальные коммуникации и организация. Односторонняя коммуникация. Двухсторонняя коммуникация. Система коммуникаций. Сеть коммуникаций. Структура и система коммуникаций в организации.</p> <p>Формальные коммуникации. Роль и принципы формальных коммуникаций в организации в работах Ф.Тейлора, А.Файоля и Ч.Барнарда. Принцип сохранения непрерывности линии коммуникаций и доступа любого члена организации к системе формальных коммуникаций. Иерархический принцип передачи информации. Ступени передачи информации. Роль неформальной системы коммуникаций в концепции человеческих отношений у Ч.Барнарда и Г.Саймона. Роль слухов в организации по Ч.Барнард. Деловые неформальные коммуникации в концепции Г.Саймона.</p> <p>Связь между источником и получателем информации. Помехи, возникающие при передаче информации. Накопление ошибок по мере увеличения числа уровней в организации. Стремление к сокращению числа уровней и соответствующие ограничения. Техничко- технологические помехи: дефекты системы документооборота, ошибки в расчетах, слабая подготовка сотрудников и др. Социально- психологические помехи.</p> <p>Проблема внесения собственного «Я» в процесс передачи и переработки информации, интерес и отношение к информации. Искажение информации. Надежность и полнота информации как фактор, определяющий качество решения.</p> <p>Решение как переработка социальной информации. Своевременность информации и качество решения. Понятие источника информации, получателя, линии связи для передачи информации. Логика возникновения, пути прохождения информации при подготовке решения.</p>	опрос
17	Управление изменениями в организациях	<p>Понятие организационных изменений. Изменение и инновация. Формы организационных изменений: эволюция, адаптация, модернизация, кризис. Организационные изменения как продукт управленческого воздействия на организацию. Методы и формы реализации организационных изменений: формирование, разграничение, структуризация, ликвидация, реструктуризация, разделение, реорганизация, реформирование, систематизация, формализация, моделирование, диверсификация, коррекция, ротация, перераспределение). Модель организации антикризисного</p>	тест

		<p>управления.</p> <p>Управление изменениями: изменения в целях, структурные изменения, изменения в технологии, изменения в людях. Уровни изменений в организации: индивид, группа, организация. Анализ ситуации изменения: анализ поля сил (К.Левин) и SWOT-анализ.</p> <p>Взаимосвязь организационных изменений с конфигурацией жизненного цикла организации. Сопротивление изменениям. Причины сопротивления: непонимание ситуации и целей, конфликт интересов, нетерпимость. Методы преодоления сопротивления инновациям. Выбор стратегии изменений. Программа изменений. Мониторинг организационных изменений. Контролируемые и неконтролируемые изменения. Побочный эффект организационных изменений.</p> <p>Управление изменениями и организационное развитие. Эффективность организационных изменений. Критерии эффективности изменений.</p>	
18	Организационное проектирование	<p>Понятие и цели проектирования. Значение и задачи организационного проектирования.</p> <p>Многоаспектность организационной структуры и связанное с ней многообразие методов и технологий организационного проектирования.</p> <p>Методологические принципы организационного проектирования: релевантность проекта организационному контексту; системный анализ организационных проблем; переход от целей организации к ее структуре. Процесс и стадии формирования организационной структуры. Методы проектирования организационных структур: аналогий (нормативно-функциональный); экспертно-аналитический; структуризации целей (системно-целевой); организационного моделирования.</p> <p>Этапы организационного проектирования: предпроектный, проектирования, внедрение проекта. Оценка эффективности организационных проектов: критерии и показатели. Показатели эффективности через конечные результаты деятельности организации; показатели эффективности содержания и организации управления; показатели рациональности организационной структуры. Признаки оптимальной организационной структуры: небольшие подразделения с высококвалифицированным персоналом; небольшое число уровней управления; наличие в структуре групп специалистов; ориентация на потребителя; быстрая реакция на изменения; высокая производительность управленческого аппарата; низкие затраты на управление.</p>	Контрольная работа
19	Оценка эффективности организационных систем	<p>Выживание как предельная оценка эффективности организации. Критерии оценки эффективности: прибыль, доля на рынке, объем продаж, производительность, удовлетворение потребностей, адаптивность к внешним изменениям.</p> <p>Организационная экономика как раздел теории организации. Теория агентских отношений: принципалы и агенты; организационный контракт и агентские издержки.</p>	тест

		<p>Теория транзакционных издержек: организация как система операций; транзакционные издержки; границы эффективности фирмы.</p> <p>Основные организационные издержки: ограниченная рациональность; оппозиционное поведение; информационная асимметрия. Механизмы обмена, управления и контроля. Рыночный контроль, бюрократический контроль, клановый (фирменный) контроль. Контроллинг: административный контроль, технологический контроль, ревизия, функциональный, комплексный и системный аудит. Пассивный и активный контроллинг.</p> <p>Организационный аудит: аудит имущества; аудит профессионализма персонала; аудит интеллектуальной собственности; аудит методологии и процесса управления; аудит механизма управления; аудит технологии и процесса производства; аудит организации производства; операционный аудит; управленческий аудит; аудит бухгалтерского учета. Классификация аудита по направлениям: технологический, экономический, организационный, правовой, социальный. Основные принципы организационного аудита. Технология проведения организационного аудита. Этапы организационного аудита.</p>	
20	Современные тенденции развития организаций	<p>Классические и постклассические типы организаций. Тенденция к минимизации количества работников предприятия или подразделения. Малое предприятие как идеал экономической организации. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа. Роль общинных связей в современном малом бизнесе. Изменения общественного мнения 80-х, 90-х годов по отношению к малым формам бизнеса. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства. Проблема границ организации. Тенденция к совладению предприятиями. Значение кампаний по приватизации начала 80-х годов в Великобритании и США. Поражение профсоюзов в их кампании против совладения. Совладение как объективная основа сотрудничества менеджеров и работников. Новые организационные формы распределения акций среди работников компании (ESOP и др.). Принцип обязательного владения акциями: достоинства и недостатки. Становление гибких организационных структур. «Холмообразные» и сетевые структуры. Формализация неформальных связей в современных организациях. Возможные пути решения. Гибкое строение фирмы как ответ на постоянно изменяющееся внешнее окружение.</p> <p>Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе. Информация как экономическая основа современного общества. Телекоммуникации и новые возможности малых организаций. Виртуализация организаций. Экономические и технические причины разделения производства и генерации идей в современной экономике.</p>	Контроль ая работа

1. Структура дисциплины
Очная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость, часов		
	3 семестр	4 семестр	Всего
Общая трудоемкость	108	108	216
Аудиторная работа:	36	54	90
<i>Лекции (Л)</i>	16	24	40
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	10	20	30
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>	10	10	20
<i>Зачет(З)</i>			
Самостоятельная работа:	36	18	54
Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)			
Расчетно-графическое задание (РГЗ)			
Реферат (Р)			
Эссе (Э)			
Самостоятельное изучение разделов			
Контрольная работа (К)			
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)			
Подготовка и сдача экзамена	36	18	54
Вид итогового контроля (указать вид контроля)	Экзамен	Экзамен	

Очно-заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость, часов		
	3 семестр	4 семестр	Всего
Общая трудоемкость	108	108	216
Аудиторная работа:	22	34	56
<i>Лекции (Л)</i>	10	16	26
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	6	12	18
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>	6	6	12
<i>Зачет(З)</i>			
Самостоятельная работа:	59	47	106
Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)			
Расчетно-графическое задание (РГЗ)			
Реферат (Р)			
Эссе (Э)			
Самостоятельное изучение разделов			
Контрольная работа (К)			
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)	59	47	106
Подготовка и сдача экзамена	27	27	54
Вид итогового контроля (указать вид контроля)	Экзамен	Экзамен	

4. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам

Разделы дисциплины, изучаемые в 3 семестре очная форма обучения

№ раз-дела	Наименование разделов	Всего часов				
		Всего	Аудиторн нагр			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Введение в теорию организации. Природа и сущность организации	12	2	2		4
2	Основные принципы функционирования организации	12	2	2		4
3	Классификации организаций	12	2	2		4
4	Формы организации предприятий	12	2	2		4
5	Организация и внешняя среда	12	2	2		4
6	Классическая теория организации	12	2		2	4
7	Системный и антисистемный подход в теории организации	16	2		4	6
8	Организационная среда и организационные отношения	16	2		4	6
	<i>Экзамен</i>	36				36
	<i>Итого:</i>	108	16	10	10	72

4 семестр очная форма обучения

№ раз-дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Организация и управление. Организационные структуры управления	5	2		2	1
2	Организация как система решений.	5	2		2	1
3	Организационное поведение.	7	2		4	1
4	Процессы самоорганизации и самоуправления	5	2		2	1
5	Организационная культура.	5	2	2		1
6	Жизненный цикл организации	7	2	4		1
7	Конфликты в организации	6	2	2		2
8	Коммуникации в организации	6	2	2		2
9	Управление изменениями в организациях	8	2	4		2
10	Организационное проектирование	6	2	2		2
11	Оценка эффективности организационных систем	6	2	2		2

№ раз-дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛР	
12	Современные тенденции развития организаций	6	2	2		2
	<i>Экзамен</i>	36				36
	<i>Итого:</i>	108	24	20	10	54
	<i>Всего:</i>	216	40	30	20	90

Примечания: 1) Строка «Всего» присутствует только в таблице последнего семестра. В ней отражается общее число часов по видам работ за весь период обучения.

Разделы дисциплины, изучаемые в 3 семестре очно-заочная форма

№ раз-дела	Наименование разделов	Всего часов				
		Всего	Аудиторн нагр			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Введение в теорию организации. Природа и сущность организации Основные принципы функционирования организации Классификации организаций	12	2	2		8
2	Формы организации предприятий	10	2	2		6
3	Организация и внешняя среда	10	2	2		6
4	Классическая теория организации	10	2		2	6
5	Системный и антисистемный подход в теории организации Организационная среда и организационные отношения	10	2		4	6
	<i>Экзамен</i>	27				27
	<i>Итого:</i>	108	10	6	6	59

4 семестр

№ раз-дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Организация и управление. Организационные структуры управления Организация как система решений.	13	2	2	2	4
2	Организационное поведение. Процессы самоорганизации и самоуправления	16	2	2	4	4
3	Организационная культура. Жизненный цикл организации	12	2	2		4
4	Конфликты в организации Коммуникации в организации	12	2	2		4

№ раз-дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛР	
5	Управление изменениями в организациях Организационное проектирование	14	4	2		2
6	Оценка эффективности организационных систем Современные тенденции развития организаций	14	4	2		2
	<i>Экзамен</i>	27				27
	<i>Итого:</i>	108	16	12	6	47
	<i>Всего:</i>	216	26	16	8	106

Примечания: 1) Строка «*Всего*» присутствует только в таблице последнего семестра. В ней отражается общее число часов по видам работ за весь период обучения.

5. Тематический план учебной дисциплины

Очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, самостоятельная работа студентов, курсовая работа (проект)	Объем часов/зачетных единиц	Образовательные технологии	Формируемые компетенции/уровень освоения*	Формы текущего контроля
1	2	3	4	5	6
<p>Тема1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации.</p>	<p>Лекции</p> <p>Теория организации в системе наук. Организации как предмет междисциплинарного изучения. Система наук об организации. Вклад различных наук в теорию организации: менеджмента, психологии, социологии, социальной психологии, антропологии, экономических наук, юридических наук, информатики. Тектология А.А.Богданова. Тектология как всеобщая организационная наука. Тожественность организации систем разных уровней как основная идея тектологии. Вклад А.А.Богданова в развитие организационной науки. Тектология и смежные области научных знаний. Теория систем. Кибернетика. Соотношение между теорией организации, теорией систем и кибернетикой. Предмет теории организации. Иерархия организационных моделей. Макроуровень: тектология, теория систем, кибернетика. Мезоуровень: теория организаций, теория управления, теория информации и т.д. Микроуровень: организация и управление фирмой, организация предпринимательства, организация информационной системы и т.д</p>	2	лекция	ОПК-3/1 ПК-8/1 ПК-12/1 ПК-20/1	тест
	<p>Практические занятия</p> <p>Черты и свойства организации: цель; иерархия; субординация; кооперация; координация; комплексность; формализация; централизация и децентрализация; организационное поведение. Категория организации в институциональной экономической теории. Организация и рынок как формы экономической социальности. Характеристики рынка: равенство всех элементов, определяющая роль монетарных оценок, жесткое конкурентное начало. Характеристики организации: наличие иерархии, немонетарные оценки поведения людей и результатов деятельности, принципиальный акцент на кооперацию. Отличия организационного поведения от поведения в рыночной среде.</p>	2	мозговой штурм	ОПК-3/1 ПК-8/1 ПК-12/1 ПК-20/1	тест
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Связь тектологии с естественными науками, математическими науками и системой социальных наук. Теория организаций как ветвь тектологии. Объект исследования тектологии и объект исследования теории организаций. Организованность как всеприродное явление. Феномен синергии. Понятие организации. Организация как явление, как процесс, как социальная общность. Организация как экосистема. Организация в статике и в динамике. Самоорганизация и самосохранение.</p>	4		ОПК-3/1 ПК-8/1 ПК-12/1 ПК-20/1	тест
<p>Тема 2. Основные</p>	<p>Лекции</p>	2	проблем-	ОПК-3/1	Контрольная

принципы функционирования организации.	Статика и динамика организационных систем. Организационная статика и статические аспекты функционирования организации: стремление к стабильности, слабая чувствительность к изменениям внешней среды, опасность стагнации. Принципы статического состояния: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой, принцип приоритета субъекта управления над объектом. Организационная динамика и динамические аспекты функционирования организации: гибкость и адаптивность, быстрая реакция на изменения внешней среды, опасность нестабильности. Принципы динамического состояния: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями, принцип приоритета объекта управления над субъектом. Взаимосвязь статического и динамического состояния организации с ее жизненным циклом. Общие принципы организации. Принципы соответствия: соответствия целей и ресурсов, соответствия распорядительства и подчинения, соответствия эффективности производства и экономичности. Принципы оптимальности: принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления, принцип прямоточности, принцип ритмичности, принцип синхронизации (системный принцип). Принцип аудита. Понятие аудита. Отрасли аудита. Принципы рационализации.		ная лекция	ПК-8/1 ПК-12/1 ПК-20/1	работа, тест
	Практические занятия	2	круглый стол	ОПК-3/1 ПК-8/1 ПК-12/1 ПК-20/1	Контрольная работа, тест
	Самостоятельная работа студента	4		ОПК-3/1 ПК-8/1 ПК-12/1 ПК-20/1	Контрольная работа, тест
Тема 3. Классификации организаций .	Лекции	2	лекция	ОПК-3/1 ПК-8/1 ПК-12/1 ПК-20/1	Контрольная работа, тест
	Задачи типологии и классификации в научном познании. Формальные и эмпирические классификации, их недостатки для производства нового научного знания. Содержательные(аналитические) классификации – дедуктивный и индуктивный подходы.				
	Практические занятия	2	ролевая	ОПК-3/2	Контрольная

	Типология организаций А.И.Пригожина: деловые (первичные и вторичные), союзные (общественные) и ассоциативные организации.		игра	ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	работа, тест
	Самостоятельная работа студента Поселение как организационный тип. Классификация организаций по общественной функции; по типам соотношений с партнерами. Классификация хозяйственных организаций: по формам собственности; по организационно-правовым формам; по размерам; по отношению к прибыли.	4		ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа, тест
Тема 4. Формы организации предприятий .	Лекции Гражданский Кодекс РФ как основной классификатор организаций. Критерии классификации: правительственные и неправительственные, бюджетные и небюджетные, коммерческие и некоммерческие, общественные и хозяйственные, формальные и неформальные. Понятие хозяйственной организации. Общество с ограниченной ответственностью: общая характеристика. Общество с дополнительной ответственностью, общество с полной ответственностью (полное товарищество и товарищество на вере).	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
	Практические занятия Акционерное общество: общая характеристика. АО закрытого и открытого типа. Предприниматель без образования юридического лица. Дочерние и зависимые общества. Кооператив. Унитарные предприятия. Единичные организационные формы (банки, биржи, венчур, джоббер, завод, корпорация, фабрика и др.).	2	дискуссия	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
	Самостоятельная работа студента Групповые организационные формы организации компаний (ассоциация, комбинат, картель, консорциум, концерн, корнер, синдикат, трест, финансово-промышленная группа, холдинг, стратегический альянс, пул, конгломерат, транснациональная корпорация, совместное предприятие). Типы организаций по функциональному назначению (факторинговые, инжиниринговые и лизинговые фирмы).	4		ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
Тема 5. Организация и внешняя среда.	Лекции Формирование представлений о внутренней и внешней среде организации и критериях их различия. Проблемы границы организации. Внешняя среда организации как условие и ограничение функционирования и выживания организации. Ранние экологические представления о внешней среде в рамках понятия экосистемы. Роль внешнего окружения для функционирования организации. Представления о балансе и изоморфности. Принцип изоморфности организации А.Хоули. Среда как источник ресурсов и сфера реализации целевого продукта, сфера обмена. Сложность внешнего окружения. Гетерогенность среды. Среда как система финансовых ресурсов и сырья, среда как рынок сбыта товаров и услуг, как источник рабочей силы. Представление об экологической нише. Сложность организации как фактор, обуславливающий сложность среды. Работы представителей ситуационного подхода.	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
	Практические занятия	2	мозговой	ОПК-3/2	тест

	Внешняя среда как макроокружение. Социокультурная природа макроокружения. Институциональный изоморфизм. Микроокружение. Среда как совокупность активных социальных субъектов. Целевое окружение. Взаимоотношения организации с макросредой: взаимозависимость, сотрудничество, конкуренция. Концепция ресурсной зависимости. Логика обеспечения баланса со средой. Пассивная естественная адаптация, пассивная рациональная адаптация, целевое рациональное воздействие на среду. Естественный отбор и селекция.		штурм	ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	
	Самостоятельная работа студента Динамика среды. Стабильные среды. Устойчиво динамичные среды. Неустойчиво динамичные среды. Флуктуации среды и проблемы эффективности функционирования организации. Буферный эффект как способ защиты от случайных изменений среды (Дж.Томпсон, П.Лоуренс и Дж.Лорш). Представление о частичном балансе и неустойчивом балансе со средой.	4		ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
Тема 6. Классическая теория организации.	Лекции Возникновение современной «науки об управлении» в начале 20-го века. Основные представители классической теории организации: научное управление – Ф.У.Тейлор, Ф.Гилбрет, Л.Гилбрет, Г.Л.Гантт, Х.Манстерберг, Х.Эмерсон, Г.Л.Таун, М.Л.Кук; собственно теории организации – А.Файоль, Дж.Д.Лизни, А.С.Рейлц, Л.Урвик; теории бюрократии – М.Вебер. Научное управление. Труды Ф.Тейлора «Управление фабрикой» (1903 г.), «Принципы научного управления» (1911 г.), «Показания перед специальной комиссией Конгресса» (1912 г.). Фокус исследовательского интереса – работа, выполняемая на низовом уровне организации. Основные положения научного управления Ф.Тейлора. Разделение планирования и выполнения работы. Функциональное руководство рабочей группой. Исследования в действии и во времени. Сдельная и премиальная системы оплаты труда. Отбор и обучение работников. Теория организации. Теория бюрократии.	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	опрос
	Практические занятия 14 принципов А.Файоля: структурные принципы (разделение труда, единство цели и руководства, соотношение централизации и децентрализации, власть и ответственность, цепь); принципы процесса (справедливость, дисциплина, вознаграждение персонала, единство команд, подчинение главному интересу); принципы конечного результата (порядок, стабильность, инициатива, корпоративный дух).	2	ролевая игра	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа
	Самостоятельная работа студента Основные принципы бюрократической модели организации М.Вебера: иерархическая командная цепочка; специализация должностных обязанностей; единая политика в области прав и обязанностей; стандартизованные операции на каждом участке работы; карьера, основанная на профессиональной компетенции; безличностные взаимоотношения; координация сверху вниз. Преимущества и недостатки бюрократической модели организации.	4		ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа
Тема 7. Системный и	Лекции	2	проблем-	ОПК-3/2	Контрольная

антисистемный подход в теории организации.	<p>Понятие системы. Системное устройство мира. Иерархия систем. Следствия иерархии систем. Система и окружение. Подсистемы. Некоторые макроскопические свойства систем: целостность и независимость; прогрессивная факторизация (распад и рост); прогрессивная систематизация (целостность); прогрессивная централизация. Естественные и искусственные системы. Основные элементы системной структуры: компонент, функция, связь. Системы с обратной связью. Контур обратной связи. Управляемые системы и их особенности. Управленческий контур. Приспособительные (адаптивные) системы. Устойчивые (стабильные) системы. Ультраустойчивые системы. Совместимость систем. Оптимизация систем. Системы со случайностью. Исследование систем. Организационные универсалии. Рациональность. Дезорганизация и устойчивость системы. Основные понятия и категории системного подхода в теории организации: развитие систем; противоречие; траектории развития систем; аттракторы; бифуркации; управляемость; предсказуемость; охват управления.</p> <p>Общее понятие об антисистемном подходе в теории организации. Методологические принципы антисистемного подхода: активная роль человека; организация – вторичное образование; организация – конструируемое и переконструируемое образование. Возникновение и развитие антисистемного подхода.</p>		ная лекция	ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	работа
	<p>Практические занятия</p> <p>Основные представители (К.Вейк, Р.Гринвурд, А.Петтигрю, С.Робинс, Д.Сильверман, Б.Хайнингс). Субъективистский, антисистемный и антидетерминистский пафос. Критика системного подхода и классической теории организации со стороны антисистемного подхода. Точка зрения Д.Сильвермана (вторичность организации по отношению к человеческой деятельности, мотивы и цели сотрудников не идентичны организационным, организационный процесс суть торг, компромиссы и организационная игра). Организация как организационная анархия (К.Вейк).</p>	4	ситуационный анализ	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Роль организационной культуры при конструировании единства восприятия реальности внутри организации (А.Петтигрю, С.Роббинс). Концептуальные характеристики антисистемного подхода: отказ от изучения онтологии организации; интересубъективность; организация не рассматривается как совокупность системы статусов; развитие организации есть результат организационных игр и силовых давлений (конфликтов); управление менеджерами есть навязывание определенного социального порядка; внимание к символическому уровню управления; внешняя среда организации трактуется как культурная среда; сама организация не является целостностью, скорее она – контекст, «организационный фон», среда, в которой протекают универсальные социальные процессы.</p>	6		ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа
Тема 8.	Лекции	2	лекция	ОПК-3/2	опрос

Организационная среда и организационные отношения.	<p>Организационное пространство как среда организационных отношений. Субъекты организационных отношений: управляющие и управляемые. Власть как основа организационных отношений. Процесс управления – ядро организационных отношений. Диалектика организационных отношений: объективная, надындивидуальная реальность и субъективная, социальная реальность.</p> <p>Основные «идеальные» принципы организационных отношений: формализация; рационализация; иерархичность; субординация; кооперация; целедостижение; интеграция.</p>			ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	
	<p>Практические занятия</p> <p>Социальные аспекты организационных отношений: конкуренция и соперничество; доверие и недоверие; борьба за власть и ресурсы; символическая власть как власть номинации; социальная инертность; сосуществование и противостояние субкультур; самоорганизация. Руководство и лидерство. Руководство и подчинение. Власть и ее природа. Властные полномочия. Границы властных полномочий. Проблема легитимности власти. Социальный договор. Власть и авторитет. Проблема формализации отношений. Формальная организация. Формальный авторитет. Принцип единоначалия. Единство и ответственность. Власть и средства контроля. Контроль за отношениями. Внешний контроль. Контроль за процессом. Прямое и опосредованное воздействие. Контроль за результатом.</p>	4	дискуссия	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	опрос
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Рост численности организации и проблема границ контроля в работах А.Файоля, Л.Гьюлика, Л.Урвика, Я.Грайкунаса. Делегирование и принятие полномочий. Разделение труда по вертикали. Логика формирования организационных структур. Границы умножения уровней организации. Проблема возрастания затрат на координацию в работах Р.Лайкерта, Г.Саймона, представителей эмпирической школы. Границы формализации.</p> <p>Внутренний контроль и самоорганизация. Неформальное лидерство и неформальный авторитет. Контроль за результатом. Организационное ядро и малая группа как источник контроля в организации. Организационная мораль и корпоративная культура. Проблема и логика идентификации работника с организацией (Г.Саймон). Личность и самоконтроль.</p> <p>Изменение уровня самоорганизации и типы контроля (Р.Лайкерт, Г.Саймон, Ф.Селзник).</p>	6		ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	опрос
Тема 9. Организация и	Лекции	2	проблем-	ОПК-3/2	Контрольная

<p>управление. Организационные структуры управления.</p>	<p>Взаимосвязь организации и управления в социальных системах. Понятие системы управления организацией (СУО). Система управления как организационная система. Задачи и функции управления. Управление как наука и как искусство: теория выбора руководителей, владеющих социально-психологическими методами управления; теория организации целей; теория потребностей; теория справедливости. Управление и управляемость. Управляющие и управляемые. Менеджмент как социальная группа, социальная практика, социальный институт и как идеология. Организация как «организовывание» - реализация организационных методов.</p> <p>Неорганизованность, дезорганизованность, заорганизованность. Организованность и устойчивость систем. Устойчивость и живучесть. Гомеостаз и гомеокинетическое плато.</p> <p>Адаптация и самоорганизация. Организованность и управляемость, самоорганизация и самоуправление. Организационные резервы и организационный потенциал, значение их использования для политики, бизнеса, экономики, производства.</p> <p>Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Сложность организации. Охват контролем. Департаментализация (функциональная, территориальная, производственная, проектная, смешанная). Централизация и децентрализация управления. Принципы делегирования полномочий. Формирование горизонтальных связей (прямой контакт, целевые группы, команды). Условия эффективных взаимодействий.</p>		<p>ная лекция</p>	<p>ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2</p>	<p>работа</p>
	<p>Практические занятия</p> <p>Организационное содержание и организационная форма управления, признаки проявления. Структуры и процессы управления как статическая и динамическая организация. Логика формирования организационных структур. Руководство – частный случай управления. Стили управления. Руководство как система отношений в процессе и по поводу управления. Органический тип структур управления. Сравнение иерархического и органического типов управленческих структур.</p> <p>Проектное управление: сущность и основные принципы. Матричная структура: преимущества и недостатки. Адхократическая структура управления: организованная неорганизованность. Самоорганизация и самоуправление. Достоинства и недостатки адхократии. Бригадные структуры.</p>	<p>2</p>	<p>ситуационный анализ</p>	<p>ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2</p>	<p>Контрольная работа</p>
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Функциональная структуризация: преимущества и ограничения. Линейная структуризация: преимущества и ограничения. Комбинация преимуществ в линейно-функциональных структурах. Структуризация по продукту и территории: продуктовая (дивизиональная) структура управления. Преимущества и ограничения. Проектное управление: сущность и основные принципы. Матричная структура: преимущества и недостатки. Адхократическая структура управления: организованная неорганизованность. Самоорганизация и самоуправление. Достоинства и недостатки адхократии. Бригадные структуры.</p>	<p>1</p>		<p>ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2</p>	<p>Контрольная работа</p>
	<p>Лекции</p>	<p>2</p>	<p>лекция</p>	<p>ОПК-3/2</p>	<p>тест</p>

Тема 10. Организация как система решений.	Понятие управленческого решения. Допустимое, полезное и оптимальное решение. Индивидуальный и групповой подход к принятию решений. Классификации управленческих решений. Критерии оценки эффективности управленческих решений. Общая теоретическая модель принятия решения и факторы (экономические, социальные, политические, психологические, ценностные, культурные и т.д.), его детерминирующие. Этапы, процедуры и методы принятия решения. Способы принятия решений: рациональный, административный, интуитивный.			ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	
	Практические занятия	2	круглый стол	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
	Рациональная модель принятия решения и ее критика. Модель ограниченной рациональности. Ретроспективная модель принятия решения. Организация и контроль выполнения решения. Содержание процесса контроля.				
	Самостоятельная работа студента	1		ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
Тема 11. Организационное поведение.	Лекции	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	опрос
	Люди как основной ресурс организации. Организация как социальная система. Понятие и специфика организационного поведения: причинность, целенаправленность, мотивированность. Взаимодействие индивида и организации: экономический и психологический контракты. «Административный» человек. Ожидания индивида и ожидания организации. Степень конгруэнтности ценностей индивида и организации. Стереотипы индивида и организации. Индивид и работа: самооценка, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм, самомониторинг. Ценности и установки индивида. Функции установок (эго- ащитная, ценностно-экспрессивная, инструментальная, систематизации и организации знания). Когнитивный диссонанс: понятие, источники возникновения, способы уменьшения когнитивного диссонанса. Удовлетворенность трудом. Мотивация персонала (воспитание, инициирование, активизация, стимулирование). Понятие мотива и стимула. Механизм мотивации. Результативность мотивации. Организационная социализация. Организационная девиация. Управление карьерой. Природа и характеристика группы. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Команды в современных организациях. Условия и факторы эффективности групповой работы.				
	Практические занятия	4	дискуссия	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	опрос
	Факторы удовлетворенности трудом: оплата труда, собственно работа, интерес к работе, продвижение по службе, стиль руководства, коллеги и сослуживцы, условия работы и др. Уровни удовлетворенности. Приверженность организации: понятие, компоненты, уровни, типы, препятствия. Классификация преступлений и девиаций на работе. Жизненный цикл работника как объект управления. Структура карьеры. Эффективность карьеры.				

	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Организационное лидерство: властный и управленческий аспекты. Организационное поведение руководителя. Роли руководителя: глава организации, лидер, посредник, приемщик и распространитель информации, предприниматель, контролер и распределитель ресурсов, переговорщик. Требования к руководителю. Стилль работы. Оценка работы подчиненных. Формирование команды. Управление конфликтами. Стресс. Организация труда руководителя. Правила служебного поведения.</p>	1		ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	опрос
<p>Тема 12. Процессы самоорганизации и самоуправления</p>	<p>Лекции</p> <p>Общая характеристика процесса самоорганизации как независимости от человеческого и внешних факторов. Процессы организации: самоорганизуемые, смешанные, организуемые. Определение и характеристики процессов. Три типа процессов самоорганизации (самозарождение организационной формы; самоподдержание уровня организационной формы; самосовершенствование и саморазвитие организационной формы). Два значения самоорганизации по У.Эшби: 1) изменение системы от разделения частей до системы со связанными частями; 2) переход от неорганизованной системы к организованной.</p>	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа
	<p>Практические занятия</p> <p>Понятия порядка и беспорядка. Самоорганизация как источник порядка и развития систем. Самоорганизация естественных и искусственных систем. Основные характеристики самоорганизации системы: необратимость, равновесие. Флуктуации. Роль случайных факторов. Окружающая реальность как результат процесса самоорганизации. Отличие и сходства биологической и социальной эволюций. Адаптация. Коэволюция.</p>	2	ролевая игра	ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	Контрольная работа
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции. Организация как альтернатива самоорганизации. Диалектика организации и самоорганизации. Концептуальные модели самоуправления (организация, управление и самоорганизация) и самоорганизации (самообучение, самовоспитание, нормализация и т.д.) А.Ф.Баранникова. Информационные и морфологические описания моделей самоуправления и самоорганизации.</p>	1		ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	Контрольная работа
<p>Тема 13. Организационная культура.</p>	<p>Лекции</p> <p>Культурная природа организации и феномен корпоративной культуры. Множество определений организационной культуры. Проблема измерения организационной культуры: «культурный аудит» Дж.Вилкинсона, «сила культуры». Проблема формирования корпоративной культуры. Роль основателей организации в выработке корпоративной культуры. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения корпоративной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес- культур (У.Оучи, Г.Хофштеде, Г.Лэйн и Дж.Дистефано). Классификация организационных культур С.Ханди. Проблема управленческих оснований для классификации организационных культур. Концепция «организационной морали» Ч.Барнарда и Г.Саймона. Корпоративная культура как совокупность значимых базовых представлений, разделяемых ее активным ядром. Развитие представлений о корпоративной культуре в работах представителей феноменологического подхода (Д.Сильверман, А.Петтигрю).</p>	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест

	Практические занятия	2	дискуссия	ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	тест
	Управление организационной культурой, ее различными уровнями. Возможность управления культурой. Стратегии интернализации культуры. Культурообразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость и методы диагностики организационной культуры. Информирование, воспитание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании. Природа и роль доверия. Виды и источники доверия. Доверие как условие эффективности управления. Принципы установления доверия. Роль руководителя в формировании доверия в организации.				
	Самостоятельная работа студента	1		ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	тест
	Рационально-прагматический взгляд на природу, функции и источники возникновения корпоративной культуры (Э. Шайн). Пять культурообразующих оснований: принципы взаимоотношения со средой, представления о повседневной жизни, представления о природе человека, представления о деятельности и представления о межличностных взаимоотношениях. Индекс доверия к социально-экономическим системам как надежность институциональной среды. Доверие в экономике – микро- и макроуровни. Доверие в организации как индекс качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни: справедливая зарплата; программа дополнительных социальных выплат; условия безопасности труда и охрана здоровья; гарантии занятости; развитие способностей работников; социальная интеграция; участие работников в управлении; демократия на производстве; стиль жизни. Доверие к организации как условие конкурентоспособности.				
Тема 14. Жизненный цикл организации.	Лекции	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа
	Представление об организации как организме. Жизненный цикл организации. Жизненный цикл продукции. Этапы жизненного цикла организации: создание, рост, зрелость, упадок. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации. Характеристика стадии упадка организации.				
	Практические занятия				
Стадии жизненного цикла организации: детство, отрочество, ранняя зрелость, расцвет сил, полная зрелость, старение, обновление. Относительность стадий в реальной практике организаций. Задачи управления на различных стадиях жизненного цикла					
	Самостоятельная работа студента	1		ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	Контрольная работа
	Концепция жизненного цикла организации как инструмент управленческого консультирования и организационной диагностики. Методы формирования доверия к организации.				
	Лекции	2	лекция	ОПК-3/2	Контрольная

Тема 15. Конфликты в организации	<p>Понятие организационного конфликта. Кумулятивная природа конфликтных взаимодействий. Основные направления конфликтов в организации: горизонтальный и вертикальный. Классификация конфликтов в организации (личностный (ролевой, мотивационный), межличностный (социально-психологический), межгрупповой (социальный), открытый и скрытый конфликт). Концепция конфликта Л.Козера. Концепция конфликта Р.Дарендофа: три типа переменных (группа, разногласие и причины). Типы причин. Агенты конфликта. Понятие силы (наглядная мощь статуса, «деньги», союзники). Бихевиористская концепция. Формы конфликта - полномасштабный и неполный. Социально-психологическая модель конфликта. Роль чувств, эмоций, установок. Образ врага. Онтологический подход (марксистская школа). Понятие противоречий и кризиса.</p>			ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	работа
	Практические занятия	2	круглый стол	ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	Контрольная работа
	<p>Причины возникновения конфликтов в организации (различие интересов, различие ценностей, экономическое и социальное неравенство, неудовлетворенность). Условия конфликта: технические, политические, социальные, психологические. Протекание конфликта в организации: конфликт как процесс. Стадии конфликта (предконфликтная (идентификация причин конфликта, оценка ресурсов и возможностей, поиск сторонников, скрытые конфликтные взаимодействия), стадия непосредственного конфликта, постконфликтная стадия). Разрешение конфликта и стили поведения (стиль конкуренции, стиль уклонения, стиль приспособления, стиль сотрудничества, стиль компромисса).</p>				
	Самостоятельная работа студента	2		ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	Контрольная работа
Тема 16. Коммуникации в организации	Лекции	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	опрос
	<p>Понятие коммуникаций. Социальные функции коммуникаций в организации. Горизонтальные и вертикальные коммуникации и организация. Односторонняя коммуникация. Двухсторонняя коммуникация. Система коммуникаций. Сеть коммуникаций. Структура и система коммуникаций в организации. Формальные коммуникации. Связь между источником и получателем информации. Помехи, возникающие при передаче информации. Накопление ошибок по мере увеличения числа уровней в организации. Стремление к сокращению числа уровней и соответствующие ограничения. Техничко- технологические помехи: дефекты системы документооборота, ошибки в расчетах, слабая подготовка сотрудников и др. Социально-психологические помехи.</p>				
	Практические занятия	2	дискуссия	ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	опрос
	<p>Роль и принципы формальных коммуникаций в организации в работах Ф.Тейлора, А.Файоля и Ч.Барнарда. Принцип сохранения непрерывности линии коммуникаций. Иерархический принцип передачи информации. Ступени передачи информации. Ч.Барнарда и Г.Саймона. Роль слухов в организации по Ч.Барнарду. Деловые неформальные коммуникации в концепции Г.Саймона.</p>				

	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Проблема внесения собственного «Я» в процесс передачи и переработки информации, интерес и отношение к информации. Искажение информации. Надежность и полнота информации как фактор, определяющий качество решения. Решение как переработка социальной информации. Своевременность информации и качество решения. Понятие источника информации, получателя, линии связи для передачи информации. Логика возникновения, пути прохождения информации при подготовке решения.</p>	2		ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	опрос
<p>Тема 17. Управление изменениями в организациях</p>	<p>Лекции</p> <p>Понятие организационных изменений. Изменение и инновация. Формы организационных изменений: эволюция, адаптация, модернизация, кризис. Организационные изменения как продукт управленческого воздействия на организацию. Методы и формы реализации организационных изменений: формирование, разграничение, структуризация, ликвидация, реструктуризация, разделение, реорганизация, реформирование, систематизация, формализация, моделирование, диверсификация, коррекция, ротация, перераспределение). Модель организации антикризисного управления.</p> <p>Управление изменениями: изменения в целях, структурные изменения, изменения в технологии, изменения в людях.</p>	2	лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
	<p>Практические занятия</p> <p>Уровни изменений в организации: индивид, группа, организация. Анализ ситуации изменения: анализ поля сил (К.Левин) и SWOT-анализ.</p> <p>Взаимосвязь организационных изменений с конфигурацией жизненного цикла организации. Сопротивление изменениям. Причины сопротивления: непонимание ситуации и целей, конфликт интересов, нетерпимость. Методы преодоления сопротивления инновациям. Выбор стратегии изменений. Программа изменений</p>	4	ситуационный анализ	ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	тест
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Мониторинг организационных изменений. Контролируемые и неконтролируемые изменения. Побочный эффект организационных изменений. Управление изменениями и организационное развитие. Эффективность организационных изменений. Критерии эффективности изменений.</p>	2		ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	тест
	<p>Лекции</p>	2	лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1	Контрольная работа

Тема 18. Организационное проектирование	<p>Понятие и цели проектирования. Значение и задачи организационного проектирования. Многоаспектность организационной структуры и связанное с ней многообразие методов и технологий организационного проектирования.</p> <p>Методологические принципы организационного проектирования: релевантность проекта организационному контексту; системный анализ организационных проблем; переход от целей организации к ее структуре. Этапы организационного проектирования: предпроектный, проектирования, внедрение проекта. Оценка эффективности организационных проектов: критерии и показатели. Показатели эффективности через конечные результаты деятельности организации; показатели эффективности содержания и организации управления; показатели рациональности организационной структуры.</p>			ПК-12/2 ПК-20/2	
	<p>Практические занятия</p> <p>Процесс и стадии формирования организационной структуры. Методы проектирования организационных структур: аналогий (нормативно-функциональный); экспертно-аналитический; структуризации целей (системно-целевой); организационного моделирования.</p>	2	дискуссия	ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	Контрольная работа
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Признаки оптимальной организационной структуры: небольшие подразделения с высококвалифицированным персоналом; небольшое число уровней управления; наличие в структуре групп специалистов; ориентация на потребителя; быстрая реакция на изменения; высокая производительность управленческого аппарата; низкие затраты на управление.</p>	2		ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	Контрольная работа
Тема 19. Оценка эффективности организационных систем	<p>Лекции</p> <p>Выживание как предельная оценка эффективности организации. Критерии оценки эффективности: прибыль, доля на рынке, объем продаж, производительность, удовлетворение потребностей, адаптивность к внешним изменениям.</p> <p>Организационная экономика как раздел теории организации. Теория агентских отношений: принципалы и агенты; организационный контракт и агентские издержки. Теория трансакционных издержек: организация как система операций; трансакционные издержки; границы эффективности фирмы.</p> <p>Организационный аудит: аудит имущества; аудит профессионализма персонала; аудит интеллектуальной собственности; аудит методологии и процесса управления; аудит механизма управления; аудит технологии и процесса производства; аудит организации производства; операционный аудит; управленческий аудит; аудит бухгалтерского учета.</p>	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
	<p>Практические занятия</p> <p>Основные организационные издержки: ограниченная рациональность; оппозиционное поведение; информационная асимметрия. Механизмы обмена, управления и контроля. Рыночный контроль, бюрократический контроль, клановый (фирменный) контроль. Контроллинг: административный контроль, технологический контроль, ревизия, функциональный, комплексный и системный аудит. Пассивный и активный контроллинг.</p>	2	ролевая игра	ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	тест
	<p>Самостоятельная работа студента</p>	2		ОПК-3/3	тест

	Классификация аудита по направлениям: технологический, экономический, организационный, правовой, социальный. Основные принципы организационного аудита. Технология проведения организационного аудита. Этапы организационного аудита.			ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	
Тема 20. Современные тенденции развития организаций	Лекции Классические и постклассические типы организаций. Тенденция к минимизации количества работников предприятия или подразделения. Малое предприятие как идеал экономической организации. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа. Роль общинных связей в современном малом бизнесе. Изменения общественного мнения 80-х, 90-х годов по отношению к малым формам бизнеса. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства. Проблема границ организации. Тенденция к совладению предприятиями. Значение кампаний по приватизации начала 80-х годов в Великобритании и США. Поражение профсоюзов в их кампании против совладения. Совладение как объективная основа сотрудничества менеджеров и работников.	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа
	Практические занятия Новые организационные формы распределения акций среди работников компании (ESOP и др.). Принцип обязательного владения акциями: достоинства и недостатки. Становление гибких организационных структур. «Холмообразные» и сетевые структуры. Формализация неформальных связей в современных организациях. Возможные пути решения. Гибкое строение фирмы как ответ на постоянно изменяющееся внешнее окружение.	2	дискуссия	ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	Контрольная работа
	Самостоятельная работа студента Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе. Информация как экономическая основа современного общества. Телекоммуникации и новые возможности малых организаций. Виртуализация организаций. Экономические и технические причины разделения производства в современной экономике.	2		ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	Контрольная работа
	Контролируемая самостоятельная работа студентов				
Всего:		216 ч.			

* В таблице уровень усвоения учебного материала обозначен цифрами:

1. – репродуктивный (освоение знаний, выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством);
2. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач);
3. – творческий (самостоятельное проектирование экспериментальной деятельности; оценка и самооценка инновационной деятельности).

Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, самостоятельная работа студентов, курсовая работа (проект)	Объем часов/зачетных единиц	Образовательные технологии	Формируемые компетенции/уровень освоения*	Формы текущего контроля
1	2	3	4	5	6

<p>Тема1. Введение в теорию организации. Природа и сущность организации. Основные принципы функционирования организации. Классификации организаций .</p>	<p>Лекции</p> <p>Теория организации в системе наук. Организации как предмет междисциплинарного изучения. Система наук об организации. Вклад различных наук в теорию организации: менеджмента, психологии, социологии, социальной психологии, антропологии, экономических наук, юридических наук, информатики. Тектология А.А.Богданова. Тектология как всеобщая организационная наука. Тожественность организации систем разных уровней как основная идея тектологии. Вклад А.А.Богданова в развитие организационной науки. Тектология и смежные области научных знаний. Теория систем. Кибернетика. Соотношение между теорией организации, теорией систем и кибернетикой. Предмет теории организации. Иерархия организационных моделей. Макроуровень: тектология, теория систем, кибернетика. Мезоуровень: теория организаций, теория управления, теория информации и т.д. Микроуровень: организация и управление фирмой, организация предпринимательства, организация информационной системы и т.д</p> <p>Статика и динамика организационных систем. Организационная статика и статические аспекты функционирования организации: стремление к стабильности, слабая чувствительность к изменениям внешней среды, опасность стагнации. Принципы статического состояния: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой, принцип приоритета субъекта управления над объектом.</p> <p>Организационная динамика и динамические аспекты функционирования организации: гибкость и адаптивность, быстрая реакция на изменения внешней среды, опасность нестабильности. Принципы динамического состояния: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями, принцип приоритета объекта управления над субъектом. Взаимосвязь статического и динамического состояния организации с ее жизненным циклом. Общие принципы организации. Принципы соответствия: соответствия целей и ресурсов, соответствия распорядительства и подчинения, соответствия эффективности производства и экономичности. Принципы оптимальности: принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления, принцип прямоочности, принцип ритмичности, принцип синхронизации (системный принцип). Принцип аудита. Понятие аудита. Отрасли аудита. Принципы рационализации.</p> <p>Задачи типологии и классификации в научном познании. Формальные и эмпирические классификации, их недостатки для производства нового научного знания. Содержательные(аналитические) классификации – дедуктивный и индуктивный подходы.</p>	2	лекция	ОПК-3/1 ПК-8/1 ПК-12/1 ПК-20/1	тест
	<p>Практические занятия</p>	2	мозговой	ОПК-3/1	тест

	<p>Черты и свойства организации: цель; иерархия; субординация; кооперация; координация; комплексность; формализация; централизация и децентрализация; организационное поведение. Категория организации в институциональной экономической теории. Организация и рынок как формы экономической социальности. Характеристики рынка: равенство всех элементов, определяющая роль монетарных оценок, жесткое конкурентное начало. Характеристики организации: наличие иерархии, немонетарные оценки поведения людей и результатов деятельности, принципиальный акцент на кооперацию. Отличия организационного поведения от поведения в рыночной среде.</p> <p>Типология организаций А.И.Пригожина: деловые (первичные и вторичные), союзные (общественные) и ассоциативные организации.</p>		штурм	ПК-8/1 ПК-12/1 ПК-20/1	
	<p>Лабораторные работы</p> <p>Понятие рационализации в организационных системах. Цель рационализации. Составляющие результативности рационализации компании. Формулировка принципа последовательного подключения. Три типа мыслительной деятельности человека: рациональное, иррациональное и сенсуальное. Эффективность рационализации. Последовательность выполнения этапов при рационализации. Формулировка принципа всесторонности входной информации. Вариант производственных связей объекта преобразований с другими подразделениями компании. Принцип всесторонности рекомендаций по рационализации компаний. Основной и вспомогательный наборы проектов совершенствования деятельности компании. Принцип внутренней рационализации. Кружки качества.</p>				
	<p>Самостоятельная работа студента</p>	8		ОПК-3/1	тест

	Связь тектологии с естественными науками, математическими науками и системой социальных наук. Теория организаций как ветвь тектологии. Объект исследования тектологии и объект исследования теории организаций. Организованность как всеприродное явление. Феномен синергии. Понятие организации. Организация как явление, как процесс, как социальная общность. Организация как экосистема. Организация в статике и в динамике. Самоорганизация и самосохранение. Составные части профессионального аудита организаций. Структура аудита организаций. Уровень полноты аудита. Направления аудита. Особенности организационного аудита. Основные варианты комплексного аудита. Основные принципы организационного аудита: принцип выделения главного, принцип соответствия, принцип энциклопедичности, принцип полноты, принцип системности, принцип централизации учета, принцип стандартизации, принцип своевременного использования, принцип эластичности, принцип планирования, принцип координации, принцип включения. Поселение как организационный тип. Классификация организаций по общественной функции; по типам соотношений с партнерами. Классификация хозяйственных организаций: по формам собственности; по организационно-правовым формам; по размерам; по отношению к прибыли.			ПК-8/1 ПК-12/1 ПК-20/1	
Тема 2. Формы организации предприятий .	Лекции Гражданский Кодекс РФ как основной классификатор организаций. Критерии классификации: правительственные и неправительственные, бюджетные и небюджетные, коммерческие и некоммерческие, общественные и хозяйственные, формальные и неформальные. Понятие хозяйственной организации. Общество с ограниченной ответственностью: общая характеристика. Общество с дополнительной ответственностью, общество с полной ответственностью (полное товарищество и товарищество на вере).	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа, тест
	Практические занятия Акционерное общество: общая характеристика. АО закрытого и открытого типа. Предприниматель без образования юридического лица. Дочерние и зависимые общества. Кооператив. Унитарные предприятия. Единичные организационные формы (банки, биржи, венчур, джоббер, завод, корпорация, фабрика и др.).	2	дискуссия	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа, тест
	Самостоятельная работа студента Групповые организационные формы организации компаний (ассоциация, комбинат, картель, консорциум, концерн, корнер, синдикат, трест, финансово-промышленная группа, холдинг, стратегический альянс, пул, конгломерат, транснациональная корпорация, совместное предприятие). Типы организаций по функциональному назначению (факторинговые, инжиниринговые и лизинговые фирмы).	6		ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа, тест
Тема 3. Организация и	Лекции	2	проблем-	ОПК-3/2	Контрольн

внешняя среда.	Формирование представлений о внутренней и внешней среде организации и критериях их различия. Проблемы границы организации. Внешняя среда организации как условие и ограничение функционирования и выживания организации. Ранние экологические представления о внешней среде в рамках понятия экосистемы. Роль внешнего окружения для функционирования организации. Представления о балансе и изоморфности. Принцип изоморфности организации А.Хоули. Среда как источник ресурсов и сфера реализации целевого продукта, сфера обмена. Сложность внешнего окружения. Гетерогенность среды. Среда как система финансовых ресурсов и сырья, среда как рынок сбыта товаров и услуг, как источник рабочей силы. Представление об экологической нише. Сложность организации как фактор, обуславливающий сложность среды. Работы представителей ситуационного подхода.		ная лекция	ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	ая работа, тест
	Практические занятия	2	мозговой штурм	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа, тест
	Самостоятельная работа студента	6		ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа, тест
	Динамика среды. Стабильные среды. Устойчиво динамичные среды. Неустойчиво динамичные среды. Флуктуации среды и проблемы эффективности функционирования организации. Буферный эффект как способ защиты от случайных изменений среды (Дж.Томпсон, П.Лоуренс и Дж.Лорш). Представление о частичном балансе и неустойчивом балансе со средой.				
Тема 4. Классическая теория организации.	Лекции	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
	Возникновение современной «науки об управлении» в начале 20-го века. Основные представители классической теории организации: научное управление – Ф.У.Тейлор, Ф.Гилбрет, Л.Гилбрет, Г.Л.Гантт, Х.Манстерберг, Х.Эмерсон, Г.Л.Таун, М.Л.Кук; собственно теории организации – А.Файоль, Дж.Д.Лизни, А.С.Рейлц, Л.Урвик; теории бюрократии – М.Вебер. Научное управление. Труды Ф.Тейлора «Управление фабрикой» (1903 г.), «Принципы научного управления» (1911 г.), «Показания перед специальной комиссией Конгресса» (1912 г.). Фокус исследовательского интереса – работа, выполняемая на низовом уровне организации. Основные положения научного управления Ф.Тейлора. Разделение планирования и выполнения работы. Функциональное руководство рабочей группой. Исследования в действии и во времени. Сдельная и премиальная системы оплаты труда. Отбор и обучение работников. Теория организации. Теория бюрократии.				
	Лабораторное занятие	2	ролевая	ОПК-3/2	тест

	14 принципов А.Файоля: структурные принципы (разделение труда, единство цели и руководства, соотношение централизации и децентрализации, власть и ответственность, цепь); принципы процесса (справедливость, дисциплина, вознаграждение персонала, единство команд, подчинение главному интересу); принципы конечного результата (порядок, стабильность, инициатива, корпоративный дух).		игра	ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Основные принципы бюрократической модели организации М.Вебера: иерархическая командная цепочка; специализация должностных обязанностей; единая политика в области прав и обязанностей; стандартизованные операции на каждом участке работы; карьера, основанная на профессиональной компетенции; безличностные взаимоотношения; координация сверху вниз. Преимущества и недостатки бюрократической модели организации.</p>	6		ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
<p>Тема 5. Системный и антисистемный подход в теории организации. Организационная среда и организационные отношения.</p>	<p>Лекции</p> <p>Понятие системы. Системное устройство мира. Иерархия систем. Следствия иерархии систем. Система и окружение. Подсистемы. Некоторые макроскопические свойства систем: целостность и независимость; прогрессивная факторизация (распад и рост); прогрессивная систематизация (целостность); прогрессивная централизация. Естественные и искусственные системы. Основные элементы системной структуры: компонент, функция, связь. Системы с обратной связью. Контур обратной связи. Управляемые системы и их особенности. Управленческий контур. Приспособительные (адаптивные) системы. Устойчивые (стабильные) системы. Ультраустойчивые системы. Совместимость систем. Оптимизация систем. Системы со случайностью. Исследование систем. Организационные универсалии. Рациональность. Дезорганизация и устойчивость системы. Основные понятия и категории системного подхода в теории организации: развитие систем; противоречие; траектории развития систем; аттракторы; бифуркации; управляемость; предсказуемость; охват управления.</p> <p>Общее понятие об антисистемном подходе в теории организации. Методологические принципы антисистемного подхода: активная роль человека; организация – вторичное образование; организация – конструируемое и переконструируемое образование. Возникновение и развитие антисистемного подхода. Организационное пространство как среда организационных отношений. Субъекты организационных отношений: управляющие и управляемые. Власть как основа организационных отношений. Процесс управления – ядро организационных отношений. Диалектика организационных отношений: объективная, надличностная реальность и субъективная, социальная реальность.</p> <p>Основные «идеальные» принципы организационных отношений: формализация; рационализация; иерархичность; субординация; кооперация; целедостижение; интеграция.</p>	2	проблемная лекция	ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
	Практические занятия	4	ситуации-	ОПК-3/2	тест

	<p>Основные представители (К.Вейк, Р.Гринвурд, А.Петтигрю, С.Робинс, Д.Сильверман, Б.Хайнингс). Субъективистский, антисистемный и антидетерминистский пафос. Критика системного подхода и классической теории организации со стороны антисистемного подхода. Точка зрения Д.Сильвермана (вторичность организации по отношению к человеческой деятельности, мотивы и цели сотрудников не идентичны организационным, организационный процесс суть торг, компромиссы и организационная игра). Организация как организационная анархия (К.Вейк). Социальные аспекты организационных отношений: конкуренция и соперничество; доверие и недоверие; борьба за власть и ресурсы; символическая власть как власть номинации; социальная инертность; сосуществование и противостояние субкультур; самоорганизация. Руководство и лидерство. Руководство и подчинение. Власть и ее природа. Властные полномочия. Границы властных полномочий. Проблема легитимности власти. Социальный договор. Власть и авторитет. Проблема формализации отношений. Формальная организация. Формальный авторитет. Принцип единоначалия. Единство и ответственность. Власть и средства контроля. Контроль за отношениями. Внешний контроль. Контроль за процессом. Прямое и опосредованное воздействие. Контроль за результатом.</p>		онный анализ	ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Роль организационной культуры при конструировании единства восприятия реальности внутри организации (А.Петтигрю, С.Роббинс). Концептуальные характеристики антисистемного подхода: отказ от изучения онтологии организации; интересубъективность; организация не рассматривается как совокупность системы статусов; развитие организации есть результат организационных игр и силовых давлений (конфликтов); управление менеджерами есть навязывание определенного социального порядка; внимание к символическому уровню управления; внешняя среда организации трактуется как культурная среда; сама организация не является целостностью, скорее она – контекст, «организационный фон», среда, в которой протекают универсальные социальные процессы.</p> <p>Рост численности организации и проблема границ контроля в работах А.Файоля, Л.Гьюлика, Л.Урвика, Я.Грайкунаса. Делегирование и принятие полномочий. Разделение труда по вертикали. Логика формирования организационных структур. Границы умножения уровней организации. Проблема возрастания затрат на координацию в работах Р.Лайкерта, Г.Саймона, представителей эмпирической школы. Границы формализации.</p> <p>Внутренний контроль и самоорганизация. Неформальное лидерство и неформальный авторитет. Контроль за результатом. Организационное ядро и малая группа как источник контроля в организации. Организационная мораль и корпоративная культура. Проблема и логика идентификации работника с организацией (Г.Саймон). Личность и самоконтроль.</p> <p>Изменение уровня самоорганизации и типы контроля (Р.Лайкерт, Г.Саймон, Ф.Селзник).</p>	6		ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	тест
Тема 6. Организация и	Лекции	2	проблем-	ОПК-3/2	Контрольная

<p>управление. Организационные структуры управления. Организация как система решений.</p>	<p>Взаимосвязь организации и управления в социальных системах. Понятие системы управления организацией (СУО). Система управления как организационная система. Задачи и функции управления. Управление как наука и как искусство: теория выбора руководителей, владеющих социально-психологическими методами управления; теория организации целей; теория потребностей; теория справедливости. Управление и управляемость. Управляющие и управляемые. Менеджмент как социальная группа, социальная практика, социальный институт и как идеология. Организация как «организовывание» - реализация организационных методов.</p> <p>Неорганизованность, дезорганизованность, заорганизованность. Организованность и устойчивость систем. Устойчивость и живучесть. Гомеостаз и гомеокинетическое плато.</p> <p>Адаптация и самоорганизация. Организованность и управляемость, самоорганизация и самоуправление. Организационные резервы и организационный потенциал, значение их использования для политики, бизнеса, экономики, производства.</p> <p>Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Сложность организации. Охват контролем. Департаментализация (функциональная, территориальная, производственная, проектная, смешанная). Централизация и децентрализация управления. Принципы делегирования полномочий. Формирование горизонтальных связей (прямой контакт, целевые группы, команды). Условия эффективных взаимодействий.</p> <p>Понятие управленческого решения. Допустимое, полезное и оптимальное решение. Индивидуальный и групповой подход к принятию решений. Классификации управленческих решений. Критерии оценки эффективности управленческих решений. Общая теоретическая модель принятия решения и факторы (экономические, социальные, политические, психологические, ценностные, культурные и т.д.), его детерминирующие. Этапы, процедуры и методы принятия решения. Способы принятия решений: рациональный, административный, интуитивный.</p>		<p>ная лекция</p>	<p>ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2</p>	<p>работа</p>
	<p>Практические занятия</p> <p>Организационное содержание и организационная форма управления, признаки проявления. Структуры и процессы управления как статическая и динамическая организация. Логика формирования организационных структур. Руководство – частный случай управления. Стили управления. Руководство как система отношений в процессе и по поводу управления. Органический тип структур управления. Сравнение иерархического и органического типов управленческих структур.</p> <p>Проектное управление: сущность и основные принципы. Матричная структура: преимущества и недостатки. Адхократическая структура управления: организованная неорганизованность. Самоорганизация и самоуправление. Достоинства и недостатки адхократии. Бригадные структуры.</p>	<p>2</p>	<p>ситуационный анализ</p>	<p>ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2</p>	<p>Контрольная работа</p>
	<p>Лабораторные занятия</p>	<p>2</p>	<p>ситуационный анализ</p>	<p>ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2</p>	<p>Контрольная работа</p>

	Рациональная модель принятия решения и ее критика. Модель ограниченной рациональности. Ретроспективная модель принятия решения. Организация и контроль выполнения решения. Содержание процесса контроля.				
Тема 7. Организационное поведение. Процессы самоорганизации и самоуправления	Самостоятельная работа студента	7		ОПК-3/2	Контрольная работа
	Функциональная структуризация: преимущества и ограничения. Линейная структуризация: преимущества и ограничения. Комбинация преимуществ в линейно-функциональных структурах. Структуризация по продукту и территории: продуктовая (дивизиональная) структура управления. Преимущества и ограничения. Проектное управление: сущность и основные принципы. Матричная структура: преимущества и недостатки. Адхократическая структура управления: организованная неорганизованность. Самоорганизация и самоуправление. Достоинства и недостатки адхократии. Бригадные структуры. Автоматизация управленческой деятельности и системы поддержки принятия решений (автоматизированные информационно-справочные системы, автоматизированные информационно-вычислительные системы, системы искусственного интеллекта).			ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	
	Лекции	2	проблемная лекция	ОПК-3/2	
Люди как основной ресурс организации. Организация как социальная система. Понятие и специфика организационного поведения: причинность, целенаправленность, мотивированность. Взаимодействие индивида и организации: экономический и психологический контракты. «Административный» человек. Ожидания индивида и ожидания организации. Степень конгруэнтности ценностей индивида и организации. Стереотипы индивида и организации. Индивид и работа: самооценка, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм, самомониторинг. Ценности и установки индивида. Функции установок (эго-ащитная, ценностно-экспрессивная, инструментальная, систематизации и организации знания). Когнитивный диссонанс: понятие, источники возникновения, способы уменьшения когнитивного диссонанса. Удовлетворенность трудом. Мотивация персонала (воспитание, инициирование, активизация, стимулирование). Понятие мотива и стимула. Механизм мотивации. Результативность мотивации. Организационная социализация. Организационная девиация. Управление карьерой. Природа и характеристика группы. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Команды в современных организациях. Условия и факторы эффективности групповой работы. Общая характеристика процесса самоорганизации как независимости от человеческого и внешних факторов. Процессы организации: самоорганизуемые, смешанные, организуемые. Определение и характеристики процессов. Три типа процессов самоорганизации (самозарождение организационной формы; самоподдержание уровня организационной формы; самосовершенствование и саморазвитие организационной формы). Два значения самоорганизации по У.Эшби: 1) изменение системы от разделения частей до системы со связанными частями; 2) переход от неорганизованной системы к организованной.			ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	Контрольная работа	
Практические занятия	2	дискуссия	ОПК-3/2	Контрольн	

	<p>Факторы удовлетворенности трудом: оплата труда, собственно работа, интерес к работе, продвижение по службе, стиль руководства, коллеги и сослуживцы, условия работы и др. Уровни удовлетворенности. Приверженность организации: понятие, компоненты, уровни, типы, препятствия. Классификация преступлений и девиаций на работе. Жизненный цикл работника как объект управления. Структура карьеры. Эффективность карьеры.</p>			<p>ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2</p>	<p>ая работа</p>
	<p>Лабораторные работы</p> <p>Понятия порядка и беспорядка. Самоорганизация как источник порядка и развития систем. Самоорганизация естественных и искусственных систем. Основные характеристики самоорганизации системы: необратимость, равновесие. Флуктуации. Роль случайных факторов. Окружающая реальность как результат процесса самоорганизации. Отличие и сходства биологической и социальной эволюций. Адаптация. Коэволюция.</p>	<p>4</p>		<p>ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2</p>	<p>Контроль ая работа</p>
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Организационное лидерство: властный и управленческий аспекты. Организационное поведение руководителя. Роли руководителя: глава организации, лидер, посредник, приемщик и распространитель информации, предприниматель, контролер и распределитель ресурсов, переговорщик. Требования к руководителю. Стиль работы. Оценка работы подчиненных. Формирование команды. Управление конфликтами. Стресс. Организация труда руководителя. Правила служебного поведения. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции. Организация как альтернатива самоорганизации. Диалектика организации и самоорганизации. Концептуальные модели самоуправления (организация, управление и самоорганизация) и самоорганизации (самообучение, самовоспитание, нормализация и т.д.) А.Ф.Баранникова. Информационные и морфологические описания моделей самоуправления и самоорганизации.</p>	<p>8</p>		<p>ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2</p>	<p>Контроль ая работа</p>
<p>Тема 8. Организационная культура. Жизненный цикл организации.</p>	<p>Лекции</p> <p>Культурная природа организации и феномен корпоративной культуры. Множество определений организационной культуры. Проблема измерения организационной культуры: «культурный аудит» Дж.Вилкинсона, «сила культуры». Проблема формирования корпоративной культуры. Роль основателей организации в выработке корпоративной культуры. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения корпоративной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес- культур (У.Оучи, Г.Хофштеде, Г.Лэйн и Дж.Дистефано). Классификация организационных культур С.Ханди. Проблема управленческих оснований для классификации организационных культур. Концепция «организационной морали» Ч.Барнарда и Г.Саймона. Корпоративная культура как совокупность значимых базовых представлений, разделяемых ее активным ядром. Развитие представлений о корпоративной культуре в работах представителей феноменологического подхода (Д.Сильверман, А.Петтигрю). Представление об организации как организме. Жизненный цикл организации. Жизненный цикл продукции. Этапы жизненного цикла организации: создание, рост, зрелость, упадок. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации. Характеристика стадии упадка организации.</p>	<p>2</p>	<p>проблем- ная лекция</p>	<p>ОПК-3/2 ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2</p>	<p>опрос</p>

	<p>Практические занятия</p> <p>Управление организационной культурой, ее различными уровнями. Возможность управления культурой. Стратегии интернализации культуры. Культурообразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость и методы диагностики организационной культуры. Информирование, воспитание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании. Природа и роль доверия. Виды и источники доверия. Доверие как условие эффективности управления. Принципы установления доверия. Роль руководителя в формировании доверия в организации. Стадии жизненного цикла организации: детство, отрочество, ранняя зрелость, расцвет сил, полная зрелость, старение, обновление. Относительность стадий в реальной практике организаций. Задачи управления на различных стадиях жизненного цикла</p>	2	дискуссия	ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	опрос
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Рационально-прагматический взгляд на природу, функции и источники возникновения корпоративной культуры (Э. Шайн). Пять культурообразующих оснований: принципы взаимоотношения со средой, представления о повседневной жизни, представления о природе человека, представления о деятельности и представления о межличностных взаимоотношениях. Индекс доверия к социально-экономическим системам как надежность институциональной среды. Доверие в экономике – микро- и макроуровни. Доверие в организации как индекс качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни: справедливая зарплата; программа дополнительных социальных выплат; условия безопасности труда и охрана здоровья; гарантии занятости; развитие способностей работников; социальная интеграция; участие работников в управлении; демократия на производстве; стиль жизни. Доверие к организации как условие конкурентоспособности. Концепция жизненного цикла организации как инструмент управленческого консультирования и организационной диагностики. Методы формирования доверия к организации.</p>	8		ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	опрос
	<p>Лекции</p>	2	лекция	ОПК-3/2	Контрольная работа
	<p>Понятие организационного конфликта. Кумулятивная природа конфликтных взаимодействий. Основные направления конфликтов в организации: горизонтальный и вертикальный. Классификация конфликтов в организации (личностный (ролевой, мотивационный), межличностный (социально-психологический), межгрупповой (социальный), открытый и скрытый конфликт). Концепция конфликта Л.Козера. Концепция конфликта Р.Дарендофа: три типа переменных (группа, разногласие и причины). Типы причин. Агенты конфликта. Понятие силы (наглядная мощь статуса, «деньги», союзники). Бихевиористская концепция. Формы конфликта - полномасштабный и неполный. Социально-психологическая модель конфликта. Роль чувств, эмоций, установок. Образ врага. Онтологический подход (марксистская школа). Понятие противоречий и кризиса. Понятие коммуникаций. Социальные функции коммуникаций в организации. Горизонтальные и вертикальные коммуникации и организация.</p>			ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	

Тема 9. Конфликты в организации Коммуникации в организации	<p>Односторонняя коммуникация. Двухсторонняя коммуникация. Система коммуникаций. Сеть коммуникаций. Структура и система коммуникаций в организации. Формальные коммуникации. Связь между источником и получателем информации. Помехи, возникающие при передаче информации. Накопление ошибок по мере увеличения числа уровней в организации. Стремление к сокращению числа уровней и соответствующие ограничения. Техничко- технологические помехи: дефекты системы документооборота, ошибки в расчетах, слабая подготовка сотрудников и др. Социально-психологические помехи.</p>				
	<p>Практические занятия</p> <p>Причины возникновения конфликтов в организации (различие интересов, различие ценностей, экономическое и социальное неравенство, неудовлетворенность). Условия конфликта: технические, политические, социальные, психологические. Протекание конфликта в организации: конфликт как процесс. Стадии конфликта (предконфликтная (идентификация причин конфликта, оценка ресурсов и возможностей, поиск сторонников, скрытые конфликтные взаимодействия), стадия непосредственного конфликта, постконфликтная стадия). Разрешение конфликта и стили поведения (стиль конкуренции, стиль уклонения, стиль приспособления, стиль сотрудничества, стиль компромисса). Роль и принципы формальных коммуникаций в организации в работах Ф.Тейлора, А.Файоля и Ч.Барнарда. Принцип сохранения непрерывности линии коммуникаций. Иерархический принцип передачи информации. Ступени передачи информации. Ч.Барнарда и Г.Саймона. Роль слухов в организации по Ч.Барнарду. Деловые неформальные коммуникации в концепции Г.Саймона.</p>	2	круглый стол	ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	Контрольная работа
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Конфликтогенные факторы. Функции конфликта (позитивные и негативные). Конфликтный менеджмент. Формы (реорганизация, информирование, трансформация, дистанцирование, подавление, конформное предпочтение) разрешения конфликтов. Культура конфликта. Позитивные и негативные функции конфликта. Управление конфликтом в организации: организационные, социологические и культурные способы. Проблема внесения собственного «Я» в процесс передачи и переработки информации, интерес и отношение к информации. Искажение информации. Надежность и полнота информации как фактор, определяющий качество решения. Решение как переработка социальной информации. Своевременность информации и качество решения. Понятие источника информации, получателя, линии связи для передачи информации. Логика возникновения, пути прохождения информации при подготовке решения.</p>	8		ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	Контрольная работас
	<p>Тема 10. Управление</p> <p>Лекции</p>	4	лекция	ОПК-3/2	тест

изменениями в организациях Организационное проектирование	<p>Понятие организационных изменений. Изменение и инновация. Формы организационных изменений: эволюция, адаптация, модернизация, кризис. Организационные изменения как продукт управленческого воздействия на организацию. Методы и формы реализации организационных изменений: формирование, разграничение, структуризация, ликвидация, реструктуризация, разделение, реорганизация, реформирование, систематизация, формализация, моделирование, диверсификация, коррекция, ротация, перераспределение). Модель организации антикризисного управления.</p> <p>Управление изменениями: изменения в целях, структурные изменения, изменения в технологии, изменения в людях. Понятие и цели проектирования. Значение и задачи организационного проектирования. Многоаспектность организационной структуры и связанное с ней многообразие методов и технологий организационного проектирования.</p> <p>Методологические принципы организационного проектирования: релевантность проекта организационному контексту; системный анализ организационных проблем; переход от целей организации к ее структуре. Этапы организационного проектирования: предпроектный, проектирования, внедрение проекта. Оценка эффективности организационных проектов: критерии и показатели. Показатели эффективности через конечные результаты деятельности организации; показатели эффективности содержания и организации управления; показатели рациональности организационной структуры.</p>			ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2	
	<p>Практические занятия</p> <p>Уровни изменений в организации: индивид, группа, организация. Анализ ситуации изменения: анализ поля сил (К.Левин) и SWOT-анализ.</p> <p>Взаимосвязь организационных изменений с конфигурацией жизненного цикла организации. Сопротивление изменениям. Причины сопротивления: непонимание ситуации и целей, конфликт интересов, нетерпимость. Методы преодоления сопротивления инновациям. Выбор стратегии изменений. Программа изменений</p>	2	ситуационный анализ	ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	тест
	<p>Самостоятельная работа студента</p> <p>Мониторинг организационных изменений. Контролируемые и неконтролируемые изменения. Побочный эффект организационных изменений. Управление изменениями и организационное развитие. Эффективность организационных изменений. Критерии эффективности изменений. Процесс и стадии формирования организационной структуры. Методы проектирования организационных структур: аналогий (нормативно-функциональный); экспертно-аналитический; структуризации целей (системно-целевой); организационного моделирования. Признаки оптимальной организационной структуры: небольшие подразделения с высококвалифицированным персоналом; небольшое число уровней управления; наличие в структуре групп специалистов; ориентация на потребителя; быстрая реакция на изменения; высокая производительность управленческого аппарата; низкие затраты на управление.</p>	8		ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	тест
Тема 11. Оценка	Лекции	4	проблем-	ОПК-3/2	опрос

<p>эффективности организационных систем Современные тенденции развития организаций</p>	<p>Выживание как предельная оценка эффективности организации. Критерии оценки эффективности: прибыль, доля на рынке, объем продаж, производительность, удовлетворение потребностей, адаптивность к внешним изменениям.</p> <p>Организационная экономика как раздел теории организации. Теория агентских отношений: принципалы и агенты; организационный контракт и агентские издержки. Теория транзакционных издержек: организация как система операций; транзакционные издержки; границы эффективности фирмы.</p> <p>Организационный аудит: аудит имущества; аудит профессионализма персонала; аудит интеллектуальной собственности; аудит методологии и процесса управления; аудит механизма управления; аудит технологии и процесса производства; аудит организации производства; операционный аудит; управленческий аудит; аудит бухгалтерского учета. Классические и постклассические типы организаций. Тенденция к минимизации количества работников предприятия или подразделения. Малое предприятие как идеал экономической организации. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа. Роль общинных связей в современном малом бизнесе. Изменения общественного мнения 80-х, 90-х годов по отношению к малым формам бизнеса. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства. Проблема границ организации. Тенденция к совладению предприятиями. Значение кампаний по приватизации начала 80-х годов в Великобритании и США. Поражение профсоюзов в их кампании против совладения. Совладение как объективная основа сотрудничества менеджеров и работников.</p>		<p>ная лекция</p>	<p>ПК-8/1 ПК-12/2 ПК-20/2</p>	
	<p>Практические занятия</p> <p>Основные организационные издержки: ограниченная рациональность; оппозиционное поведение; информационная асимметрия. Механизмы обмена, управления и контроля. Рыночный контроль, бюрократический контроль, клановый (фирменный) контроль. Контроллинг: административный контроль, технологический контроль, ревизия, функциональный, комплексный и системный аудит. Пассивный и активный контроллинг. Новые организационные формы распределения акций среди работников компании (ESOP и др.). Принцип обязательного владения акциями: достоинства и недостатки. Становление гибких организационных структур. «Холмообразные» и сетевые структуры. Формализация неформальных связей в современных организациях. Возможные пути решения. Гибкое строение фирмы как ответ на постоянно изменяющееся внешнее окружение.</p>	2	<p>ролевая игра</p>	<p>ОПК-3/3 ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3</p>	<p>опрос</p>
	<p>Самостоятельная работа студента</p>	8		<p>ОПК-3/3</p>	<p>опрос</p>

	Классификация аудита по направлениям: технологический, экономический, организационный, правовой, социальный. Основные принципы организационного аудита. Технология проведения организационного аудита. Этапы организационного аудита. Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе. Информация как экономическая основа современного общества. Телекоммуникации и новые возможности малых организаций. Виртуализация организаций. Экономические и технические причины разделения производства в современной экономике.			ПК-8/1 ПК-12/3 ПК-20/3	
Контролируемая самостоятельная работа студентов					
Всего:					
		216 ч.			

* В таблице уровень усвоения учебного материала обозначен цифрами:

1. – репродуктивный (освоение знаний, выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством);
2. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач);
3. – творческий (самостоятельное проектирование экспериментальной деятельности; оценка и самооценка инновационной деятельности).

6. Образовательные технологии

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях
Очная форма обучения

Семестр	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
3	Л	проблемная лекция	4
	ЛР	творческие практические задания	8
	ПР	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	6
4	Л	проблемная лекция	6
	ЛР	творческие практические задания	8
	ПР	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	8
Итого:			40

Очно-заочная форма

Семестр	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
3	Л	проблемная лекция	4
	ЛР	творческие практические задания	2
	ПР	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	4
4	Л	проблемная лекция	8
	ЛР	творческие практические задания	2
	ПР	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	8
Итого:			28

7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

7.1. Организация текущего и промежуточного контроля обучения

Текущий контроль: оценивается работа студентов на семинарских занятиях (доклады, анализ научных фактов, современных публикаций, подготовленность к деловой игре,

степень участия в мозговом штурме), выполнение творческих заданий. Одной из основных форм текущего контроля является тестирование, проводимое по мере усвоения учебного материала. Периодически проводится опрос студентов по пройденным темам.
Промежуточный контроль: экзамен

7.2. Организация контроля:

• Текущий контроль (пример)

Задание №1.

Вопрос 1. В теории организации термин «организация» означает?

1. Объект, обладающий упорядоченной внутренней структурой, находящийся в диалектическом единстве с окружающей средой.
2. Деятельность по упорядочению всех элементов объекта во времени и пространстве.
3. Социальная общность, состоящая из групп людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.
4. Все варианты верны.

Вопрос 2. В чем заключается роль менеджмента в организации?

1. В мобилизации и обеспечении баланса ресурсов организации.
2. В определении целей организации.
3. В планировании деятельности организации.
4. В обеспечении подбора персонала.
5. Нет правильного ответа

Вопрос 3. Назовите составляющие организации.

1. Цели, отношения, продукт деятельности организации.
2. Структура, цели, отношения.
3. Культура, внутренняя среда.
4. Люди, цели, управление.
5. Управление, отношения, структура.

Вопрос 4. В чем заключается существо свойства эмерджентности сложных систем?

1. Зависимость структуры системы от ее цели.
2. В совпадении целей организации с целями ее подразделений.
3. Несводимость свойств целого к свойствам отдельных элементов.
4. В согласованности частных и общих задач.
5. В объединении ресурсов малых систем.

Вопрос 5. Определите логическую связь производственного процесса.

1. Задача— цель— продукт.
2. Цель— задача— мотив.
3. Мотив— задача— продукт.
4. Проблема— мотив— решение.
5. Решение— получение ресурсов— продукт.

Вопрос 6. Каким может быть развитие организации?

1. Поэтапным, самостоятельным.
2. Внешним, внутренним, комбинированным.
3. Прогрессивным, нейтральным, регрессивным.

4. Последовательным, параллельным.
5. Вертикальным, горизонтальным.

Вопрос 7. Что Вы понимаете под развитием организации?

1. Формирование организационных структур, совершенствование внутриорганизационных процессов, регламентация функций подразделений и работников.
2. Приспособление к меняющимся условиям.
3. Постоянная регламентация функций элементов организации.
4. Изменение целей организации и ее задач.
5. Ориентирование на конечный продукт.

Вопрос 8. Что понимается под организационной рационализацией?

1. Совершенствование организационных отношений.
2. Трансформация структуры.
3. Приспособление к условиям обстановки.
4. Выделение структурных связей.
5. Дополнение структур.

Вопрос 9. Что относится к объективным факторам реорганизации?

1. Степень инерционности организации.
2. Способность реагировать на изменение условий.
3. Наличие материальных и кадровых ресурсов.
4. Наличие информационных ресурсов.
5. Все сказанное в 1, 2, 3 и 4.

Вопрос 10. Что относится к основным субъективным факторам реорганизации?

1. Уровень руководства.
2. Ротация кадров.
3. Принятие решения.
4. Гибкость управления.
5. Решительность и своевременность.

- **Промежуточная аттестация - экзамен**

Вариант 1

1. Как проявляют себя процессы самоорганизации и самосохранения в организациях?
2. Приведите пример формальной структуры.
3. Что такое кибернетика?
4. Какие организационные модели вы знаете?

Вариант 2

1. Что такое феномен синергии?
2. В чем заключается три смысла термина организация?
3. Раскройте основные черты и свойства организации.
4. Сравните категории рынка и организации.
5. Чем отличается организационное поведение от поведения в рыночной среде?

Вариант 3

1. Дайте характеристику понятиям закон, зависимость и закономерность.
2. Раскройте классификации законов и закономерностей.
3. В чем состоит специфика законов социальной организации?

4. Охарактеризуйте закон синергии.
5. Охарактеризуйте закон развития.
6. Охарактеризуйте закон самосохранения.
7. Охарактеризуйте закон единства анализа и синтеза.
8. Охарактеризуйте закон композиции-пропорциональности.
9. Охарактеризуйте закон информированности-упорядоченности.
10. Охарактеризуйте закон наименьших сил.

Вариант 4

1. Приведите пример действия какого-либо из законов организации в конкретном предприятии, учреждении.
2. Какие классификации законов организации вы знаете?
3. Почему руководители должны стремиться следовать законам организации в управленческой деятельности?
4. Какой из законов организации является основным? Почему?

Вариант 5

1. Как определяется статическое или динамическое состояние организации?
2. Назовите принципы статического состояния организации.
3. Каковы принципы динамического состояния организации?
4. Какие общие принципы функционирования организации вы знаете?
5. Что такое организационный аудит?

7.3. Тематика дискуссий

Примерные темы дискуссий по разделам дисциплины.

1. Множество дефиниций организации как отражение сложности и многомерности феномена организации.
2. Черты и свойства организации, выделяемые в различных науках.
3. Принципы динамического состояния: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями, принцип приоритета объекта управления над субъектом.
4. Принципы соответствия: соответствия целей и ресурсов, соответствия распорядительства и подчинения, соответствия эффективности производства и экономичности.
5. Принципы оптимальности: принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления.
6. Принцип прямоотчности, принцип ритмичности, принцип синхронизации (системный принцип).
7. Критерии классификации организаций.
8. Социокультурная природа макроокружения.
9. Концепция ресурсной зависимости.
10. Флуктуации среды и проблемы эффективности функционирования организации.
11. Основные принципы бюрократической модели организации.
12. Диалектика организационных отношений: объективная, надындивидуальная реальность и субъективная, социальная реальность.
13. Рост численности организации и проблема границ контроля в работах А. Файоля, Л. Гьюлика, Л. Урвика, Я. Грайкунаса.

14. Проблема возрастания затрат на координацию в работах Р. Лайкерта, Г. Саймона, представителей эмпирической школы.
15. Когнитивный диссонанс: понятие, источники возникновения, способы уменьшения когнитивного диссонанса.
16. Концептуальные модели самоуправления (организация, управление и самоорганизация) и самоорганизации (самообучение, самовоспитание, нормализация и т.д.) А.Ф.Баранникова.
17. Жизненный цикл организации.
18. Концепция конфликта Л. Козера.
19. Концепция конфликта Р. Дарендофа: три типа переменных (группа, разногласие и причины).
20. Бихевиористская концепция конфликта.
21. Контроллинг: административный контроль.
22. Контроллинг: технологический контроль, ревизия.
23. Организационный аудит: аудит имущества; аудит профессионализма персонала; аудит интеллектуальной собственности.
24. Аудит методологии и процесса управления.
25. Аудит механизма управления.
26. Организация как организационная анархия (К. Вейк).
27. Принцип единоначалия. Единство и ответственность.
28. Сложность организации.
29. Рациональная модель принятия решения и ее критика.
30. Модель ограниченной рациональности.

7.4. Курсовая работа – не предусмотрена учебным планом

7.5. Вопросы к экзамену

Вопросы для подготовки к экзамену.

1. Роль организаций в доиндустриальном обществе.
2. Роль организаций в современном обществе.
3. Организация в статике и в динамике.
4. Черты и свойства организации.
5. Организационная динамика.
6. Содержание основных фундаментальных законов организации.
7. Применимость и следствия законов организации.
8. Типология организаций А.И.Пригожина
9. Классификация организаций по общественной функции, по типам соотношений с партнерами, по формам собственности, по организационно-правовым формам и др.
10. Понятие хозяйственной организации.
11. Общество с ограниченной ответственностью: общая характеристика.
12. Общество с дополнительной ответственностью.
13. Общество с полной ответственностью (полное товарищество и товарищество на вере).

14. Акционерное общество: общая характеристика.
15. Предприниматель без образования юридического лица.
16. Дочерние и зависимые общества.
17. Единичные организационные формы (банки, биржи, венчур, джоббер, завод, корпорация, фабрика и др.).
18. Типы организаций по функциональному назначению (факторинговые, инжиниринговые и лизинговые фирмы).
19. Внешняя среда и проблема границ организации. Структура внешней среда организации.
20. Методы диагностики организацией внешней среды.
21. Способы взаимодействия организации с внешней средой.
22. Микроокружение. Среда как совокупность активных социальных субъектов.
23. Динамика среды. Стабильные среды. Устойчиво динамичные среды.
24. Научное управление Ф. Тэйлора.
25. Теория организации А. Файоля.
26. Теория бюрократии М. Вебера.
27. Естественные и искусственные системы.
28. Основные элементы системной структуры: компонент, функция, связь.
29. Системы с обратной связью. Контур обратной связи.
30. Методологические принципы антисистемного подхода.

Вопросы для подготовки к экзамену.

1. Организационное пространство как среда организационных отношений.
2. Субъекты организационных отношений: управляющие и управляемые. Власть как основа организационных отношений.
3. Основные «идеальные» принципы организационных отношений.
4. Руководство и лидерство. Руководство и подчинение.
5. Проблема формализации отношений. Формальная организация. Формальный авторитет.
6. Контроль за отношениями. Внешний контроль. Контроль за процессом.
7. Делегирование и принятие полномочий.
8. Логика формирования организационных структур.
9. Теория выбора руководителей, владеющих социально-психологическими методами управления.
10. Организационное содержание и организационная форма управления, признаки проявления.
11. Структуры и процессы управления как статическая и динамическая организация.
12. Стили управления.
13. Неорганизованность, дезорганизованность, заорганизованность.
14. Вертикальное и горизонтальное разделение труда.
15. Условия эффективных взаимодействий.
16. Функциональная структуризация, линейная структуризация: преимущества и ограничения.
17. Проектное управление: сущность и основные принципы.
18. Матричная структура, бригадная структура: преимущества и недостатки.

19. Индивидуальный и групповой подход к принятию решений.
20. Классификации управленческих решений.
21. Критерии оценки эффективности управленческих решений.
22. Этапы, процедуры и методы принятия решения.
23. Организация и контроль выполнения решения.
24. Индивид и работа: самооценка, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм, самомониторинг.
25. Удовлетворенность трудом. Факторы удовлетворенности трудом: оплата труда, собственно работа, интерес к работе, продвижение по службе, стиль руководства, коллеги и сослуживцы, условия работы и др.
26. Мотивация персонала (воспитание, инициирование, активизация, стимулирование). Результативность мотивации.
27. Структура карьеры. Эффективность карьеры.
28. Требования к руководителю. Стилль работы. Формирование команды.
29. Самоорганизация естественных и искусственных систем. Основные характеристики самоорганизации системы: необратимость, равновесие.
30. Культурная природа организации.
31. Проблема формирования и измерения организационной культуры.
32. Модель организационной культуры Г. Лэйн и Дж. Дистефано.
33. Модель организационной культуры У. Оучи.
34. Модель организационной культуры Г. Хоффштеде.
35. Управление организационной культурой.
36. Рационально-прагматический взгляд на природу, функции и источники возникновения корпоративной культуры (Э. Шайн).
37. Стратегии интернализации культуры.
38. Этапы жизненного цикла организации: создание, рост, зрелость, упадок.
39. Соответствие типа управления и жизненного цикла организации.
40. Характеристика стадии упадка организации.
41. Задачи управления на различных стадиях жизненного цикла.
42. Основные направления конфликтов в организации: горизонтальный и вертикальный. Классификация конфликтов в организации.
43. Причины возникновения конфликтов в организации. Условия конфликта: технические, политические, социальные, психологические.
44. Стадии конфликта. Конфликтогенные факторы. Функции конфликта (позитивные и негативные).
45. Конфликтный менеджмент.
46. Горизонтальные и вертикальные коммуникации и организация. Односторонняя коммуникация и двухсторонняя коммуникация.
47. Изменение и инновация.
48. Методы и формы реализации организационных изменений.
49. Модель организации антикризисного управления.
50. Анализ ситуации изменения: анализ поля сил (К.Левин) и SWOT-анализ.
51. Сопротивление изменениям. Причины сопротивления.
52. Методы преодоления сопротивления инновациям.
53. Выбор стратегии изменений.
54. Контролируемые и неконтролируемые изменения.

55. Процесс и стадии формирования организационной структуры.
56. Методы проектирования организационных структур. Этапы организационного проектирования.
57. Признаки оптимальной организационной структуры.
58. Контроллинг: административный контроль, технологический контроль, ревизия.
59. Организационный аудит: аудит имущества; аудит профессионализма персонала; аудит интеллектуальной собственности.
60. Классификация аудита по направлениям: технологический, экономический, организационный, правовой, социальный.

7.6. Критерии оценки

Оценка **«отлично»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент легко ориентируется в пройденном материале, демонстрирует способность к аналитической деятельности и самостоятельность мышления.

Оценка **«хорошо»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент хорошо воспроизводит изученный материал, но затрудняется провести сравнительный анализ, дать самостоятельную оценку тому или иному явлению.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

«Зачтено» ставится в случае, когда студент демонстрирует отличное, хорошее или удовлетворительное владение теоретическим материалом, сформированность необходимых практических навыков работы с освоенным материалом; все или большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнены, студент ориентируется в пройденном материале, демонстрирует способность к аналитической деятельности и самостоятельность мышления. Возможно некоторое затруднение при проведении сравнительного анализа или необходимости дать сравнительную оценку тому или иному явлению.

«Незачтено» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

8. Сведения о материально-техническом обеспечении дисциплины

№п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Аудитория №402	<p>11 компьютеров Системный блок 1: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4570 CPU @ 3.20GHz 8192 ОЗУ HDD Объем: 500 ГБ Монитор Benq G922HDA- 22 дюйма Системный блок 2: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4170 CPU @ 3.70GHz 4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL 178FP Системный блок 3: Процессор Intel(R) Core(TM) i3-6100 CPU @ 3.70GHz 4096 МБ ОЗУ; SSD Объем: 120 ГБ Монитор Samsung 940NW Акустическая система 2.0 Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
2	Аудитория №403	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор АОС 2470W Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
3	Аудитория №405	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор АОС 2470W Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
4	Аудитория №302	<p>11 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i3-2100 CPU @ 3.10GHz 4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 320 ГБ Монитор Acer P206HL - 20 дюймов Акустическая система Sven Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
5	Аудитория №303	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E5200 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven Проектор Nec M260W</p>
6	Аудитория №305	<p>Системный блок: Процессор Intel® Core™2 Duo E8500 2048 ОЗУ; 250 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven Проектор Nec M260W</p>

7	Аудитория №306	12 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz 8192 ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL EX231W - 24 дюйма Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой Проектор Epson EB-440W
8	Аудитория №308	Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz; 8192 ОЗУ HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL EX231W - 24 дюйма Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой Проектор Epson EB-440W
10	Аудитория №109	11 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-6400 CPU @ 2.70GHz 4096 МБ ОЗУ SSD Объем: 120 ГБ Монитор Philips PHL 243V5 - 24 дюйма Акустическая система Sven Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W
10	Аудитории № 309, 310, 311	1 моноблок Модель: Lenovo V530-24ICB Процессор Intel(R) Core(TM) i5-8400T CPU @ 1,7GHz 8192 ОЗУ SSD Объем:240 ГБ Встроенные колонки, микрофон, вебкамера. Диагональ экрана - 24 дюйма Проектор переносной Epson EB-5350 (1080p)– 1 шт. Экран переносной Digis 180x180 – 1 шт.
11	Аудитория № 410, 411, 412	1 моноблок Модель: HP 24 - 10145UR Процессор Intel(R) Core(TM) i7-9700T CPU @ 2GHz 16384 ОЗУ SSD Объем:500 ГБ Встроенные колонки, микрофон, вебкамера. Диагональ экрана - 24 дюйма Проектор переносной Epson EB-5350 (1080p)– 1 шт. Экран переносной Digis 180x180 – 1 шт.

9. Особенности обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью

При организации обучения студентов с инвалидностью и ОВЗ обеспечиваются следующие необходимые условия:

- учебные занятия организуются исходя из психофизического развития и состояния здоровья лиц с ОВЗ и инвалидностью совместно с другими обучающимися в общих группах, а также индивидуально, в соответствии с графиком индивидуальных занятий;
- при организации учебных занятий в общих группах используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с

целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений, создания комфортного психологического климата в группе;

- в процессе образовательной деятельности применяются материально-техническое оснащение, специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с различными нарушениями, электронные образовательные ресурсы в адаптированных формах.

- подбор и разработка учебных материалов преподавателями производится с учетом психофизического развития и состояния здоровья лиц с ОВЗ и инвалидностью;

- использование элементов дистанционного обучения при работе со студентами, имеющими затруднения с моторикой;

- обеспечение студентов текстами конспектов (при затруднении с конспектированием);

- использование при проверке усвоения материала методик, не требующих выполнения рукописных работ или изложения вслух (при затруднениях с письмом и речью) – например, тестовых бланков.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, на электронном носителе, в печатной форме увеличенным шрифтом и т.п.);

2. Доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа);

3. Доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно, др.).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

10.1 Основная литература

Теория управления : учеб. пособие / Е.П. Тавокин. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 202 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5b3b199c838ad5.96937882. - Текст: электронный. - URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/970226>

2. Теория управления: учебник / Н.Б. Костина, Т.В. Дуран, Д.А. Калугина. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 252 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/10.12737/textbook_58e741bf9ba680.6641029. - Текст: электронный. - URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1002091>

10.2. Дополнительная литература

1. Менеджмент: учебник/ О. С. Гапонова, Л.С. Данилова, Ю.Ю. Чилипенюк. - Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2019. - 480 с. - (Высшее образование). - DOI: <https://doi.org/10.29039/01819-4> - Текст: электронный. - URL: <https://new.znaniium.com/catalog/document?id=342913>
2. Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - Москва :Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 656 с. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/988768>
3. Лапыгин, Ю. Н. Теория организаций : учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 324 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/21807. - ISBN 978-5-16-105194-8. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/635005>

10.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины для организации самостоятельной работы студентов

программное обеспечение:

Microsoft Office Standard 2010

базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

Электронно-библиотечная система Znaniium.com <https://new.znaniium.com/>

Электронно-библиотечная система Юрайт <https://biblio-online.ru/>

Справочно-правовая система КонсультантПлюс <http://www.consultant.ru/>

База данных научной электронной библиотеки eLIBRARY

<https://www.elibrary.ru/defaultx.asp?>

Библиографическая база данных ИНИОН РАН <http://inion.ru/ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/>

Электронная база данных открытого доступа OMICS International

<https://www.omicsonline.org/>

База данных Google Академия <https://scholar.google.com/>