


Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
Информация о владельце:  
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 18.08.2023 21:36:44  
Уникальный программный ключ:  
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbbc652d927620ac07f8fdabb79  
Рассмотрено и одобрено на заседании  
учебно-методического совета

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе



Н.О. Минькова

личная подпись      инициалы, фамилия

« 13 »      марта      2023 г.

Протокол № 5 от 13.03.2023

Председатель совета



Н.О. Минькова

личная подпись

инициалы, фамилия

д-р экон. наук Федорова Наталья Валентиновна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

## Рабочая программа дисциплины (модуля)

Теория организации

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Государственная и муниципальная служба

(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 4 (з.е.)

Всего учебных часов: 144 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Экзамен	2	3	3

Москва 2023 г.

Год начала подготовки студентов - 2023

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	формирование у обучающихся системы научных знаний, умений и навыков, составляющих фундаментальную базу о закономерностях формирования, функционирования и развития организаций, способностей применения методологии исследования организационных процессов и отношений, происходящих в организационных системах различных видов для решения задач в области государственного и муниципального управления применительно к государственной и муниципальной службе
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение и формированию организационной и управленческой структуры организаций;</li> <li>- освоение принципов, методов и технологий использования принципов и законов организации при разработка и реализация стратегических и оперативных управленческих решений организации;</li> <li>- изучение и освоение принципов.методов и технологий управления и проектирования организационного поведения индивидов и групп;</li> <li>- формирование умений и выработка практических навыков по применению методологии и технологий теории организации для решения задач в области государственного и муниципального управления применительно к государственной и муниципальной службе</li> </ul>

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	История государственного управления Правоведение Теория управления Экономическая теория (микро- и макроэкономика)
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Государственная и муниципальная служба Организация государственных предприятий Основы государственного и муниципального управления Планирование и проектирование организаций Социология управления

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.  
Степень сформированности компетенций**

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
ПК1	Способен осуществлять мониторинг экономических процессов на микро- и макроуровне и выявление причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности		

ПК-1.1	Знать: основные методы осуществления сбора и анализа экономических процессов на микро- и макроуровне и выявления причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	обладает знанием основных методов осуществления сбора и анализа экономических процессов на микро- и макроуровне и выявления причинно-следственных связей на основе использования законов, принципов и методологии теории организации для реализации управленческих решений, задач и процессов в области государственного и муниципального управления применительно к государственной и муниципальной службе	Тест
ПК-1.2	Уметь: осуществлять мониторинг экономических процессов на микро- и макроуровне и выявление причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	обладает умением осуществлять мониторинг экономических процессов на микро- и макроуровне и выявлять причинно-следственных связи на основе использования законов, принципов и методологии теории организации для реализации решений, задач и процессов в области государственного и муниципального управления применительно к государственной и муниципальной службе	Опрос
ПК-1.3	Владеть: навыками осуществления мониторинга экономических процессов на микро- и макроуровне и выявления причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	владеет навыками осуществления мониторинга экономических процессов на микро- и макроуровне и выявления причинно-следственных связей на основе использования законов, принципов и методологии теории организации для реализации решений, задач и процессов в области государственного и муниципального управления применительно к государственной и муниципальной службе	Выполнение реферата

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
1.	Теория организации в системе научных знаний	Сущность теории организации и ее место в теории и практике менеджмента. Эволюционное развитие теории организации как науки и практики. Основополагающие идеи теории организации.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.5, 9.1.3	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3

2.	Системный подход к изучению организации	Сущность организации как системы . Свойства организационных систем. Внешняя и внутренняя среда организации и их взаимодействие.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.1.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.5	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3
3.	Организационные структуры	Сущность структурного подхода к изучению организации. Типы организационных структур. Классификация организаций.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.1.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.5	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3
4.	Жизненный цикл организации, ее миссия и цели	Сущность эволюционного подхода к развитию организации. Миссия организации. Цели организации и основные принципы целеполагания.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.1.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.5	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3
5.	Свойства, принципы и законы организационного развития	Свойства организаций. Принципы организационного развития. Общие законы организационного развития .Специфические законы организационного развития.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.1.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.5	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3
6.	Организационные коммуникации и организационная культура	Коммуникации в организации. Понятие и сущность организационной культур. Основные аспекты, элементы и функции организационной культуры. Виды и типология организационных культур. Некоторые типы современной российской организационной культуры.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.1.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.5	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3
7.	Организационное проектирование	Понятие организационной эффективности. Основные принципы организационного проектирования. Реинжиниринг организационных систем .Оценка эффективности организационных систем.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.1.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.5	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3

8.	Индивидуально-психологические аспекты взаимодействия личности и организации	Характеристики личности: ценности, установки, их формирование и изменение; способности и навыки, «большая пятерка». Влияние характеристик личности на организационное поведение индивида. Мотивация как основа организационного поведения. Понятие мотивации, мотивирования, стимула и стимулирования. Модель мотивации как процесса. Теории мотивации. Мотивация и результативность индивида.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.1.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.5	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3
9.	Основы взаимодействия личности и организации	Вхождение человека в организацию. Теории ролевого поведения. Нормы. Статус и организационное поведение. Удовлетворенность трудом: понятие организационной приверженности. Качество трудовой жизни. Исследование удовлетворенности и организационной приверженности.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.1.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.5	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3
10.	Управление поведением индивидов в организации	Организационная система управления мотивацией. Мотивирование посредством формулирования целей. Обратная связь. Оценка работы. Исследование эффективности системы управления поведением индивидов в организации.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.1.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.5	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3
11.	Группы в организации: формирование, виды, эффективность	Группа в организации. Влияние группы на поведение и результативность индивидов. Социальная фасилитация и социальная ингибция. Понятие группы. Виды групп. Генезис и развитие малых групп. Факторы, влияющие на результативность групп в организации.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.1.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.5	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3
12.	Социально-психологические аспекты управления поведением групп в организации	Лидерство в группе: соотношение понятий. Теории лидерства. Групповое принятие решений. Процесс группового принятия решения. Характеристики групповых задач. Феномены процесса принятия решения группой. Способы организации групповой дискуссии. Влияние меньшинства на принятие решения. Понятие команда. Виды команд. Построение эффективной команды.	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4, 9.1.3, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.5	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3

### Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 2 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	6	4	0	2	2
2.	6	4	0	2	2

3.	6	4	0	2	4
4.	6	4	0	2	4
5.	6	2	0	4	4
6.	6	2	0	4	4
7.	6	2	0	4	4
8.	6	2	0	4	4
10.	4	2	0	2	4
11.	4	2	0	2	4
12.	4	2	0	2	4
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	68	32	0	32	76

**Форма обучения: очно-заочная, 3 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	3	1	0	2	6
2.	3	1	0	2	6
3.	3	1	0	2	6
4.	3	1	0	2	6
5.	4	1	0	3	5
6.	3	1	0	2	6
7.	4	1	0	3	5
8.	3	1	0	2	6
9.	3	1	0	2	6
10.	3	1	0	2	6
11.	3	1	0	2	6
12.	3	1	0	2	6
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	42	12	0	26	102

**Форма обучения: заочная, 3 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	1	1	0	0	8
2.	1	0	0	1	8
3.	1	1	0	0	8

4.	1	0	0	1	8
5.	1	1	0	0	8
6.	1	0	0	1	8
7.	1	1	0	0	8
8.	1	0	0	1	8
9.	1	0	0	1	8
10.	1	0	0	1	8
11.	1	0	0	1	8
12.	1	0	0	1	8
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	16	4	0	8	128

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

### Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

### Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

### Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

## **6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины**

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

### **Тест для формирования «ПК-1.1»**

Вопрос №1 .

На этапе предпроектного обследования осуществляется ...

*Варианты ответов:*

1. конструкторская подготовка производства
2. разработка методического и нормативного обеспечения
3. расчет экономического эффекта

Вопрос №2 .

Разрешение межличностных форм конфликтов возможно через:

*Варианты ответов:*

1. уклонение от проблемы конфликта
2. компромисс и решение проблемы
3. принуждение

Вопрос №3 .

Факторы, влияющие на индивидуальное поведение и успешность деятельности — это:

*Варианты ответов:*

1. восприятие
2. ожидания



3. способности
4. все ответы верны

Вопрос №4 .

При авторитарном стиле ведения совещания руководитель

*Варианты ответов:*

1. допускает возражения
2. добивается общего согласия
3. уверенно держит бразды правления

Вопрос №5 .

Стиль руководства и общения с коллективом определяется:

*Варианты ответов:*

1. взаимоотношениями с коллективом
2. целями работы
3. этическими принципами работы руководителя
4. все вышеперечисленное

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### **Опрос для формирования «ПК-1.2»**

1. Предмет и объект теории организации.
2. Функции теории организации.
3. Классификация научных методов, используемых теорией организации.
4. Взаимосвязь теории организации со смежными науками.
5. Понятие и сущность организации как научной категории.
6. Организация как явление (система, организм).
7. Организация как процесс (механизм, функция).
8. Признаки и требования организации как объекта.
9. Системность и открытость как свойства организации
10. Сущность организационных отношений, алгоритм их формирования.
11. Классификация организационных отношений.
12. Характеристика факторов внешней среды организации. Организация взаимодействия с внешней средой.
13. Характеристика факторов внутренней среды организации. Ее значение для развития организации.
14. Закон как общенаучная категория. Понятие, сущность и классификация организационных законов.
15. Основное содержание закона синергии.
16. Основное содержание закона самосохранения.
17. Основное содержание закона единства анализа и синтеза.
18. Основное содержание закона информированности-упорядоченности.
19. Основное содержание закона композиции и пропорциональности.
20. Сущность и содержание принципов организации.
21. Характеристика общих принципов организации.
22. Характеристика специфическим принципов организации.

23. Понятие и сущность жизненного цикла организации.
24. Характеристика стадий жизненного цикла организации.
25. Особенности поведения руководства в зависимости от стадии жизненного цикла организации.
26. Понятие, сущность и назначение организационной структуры.
27. Формирование горизонтальных и вертикальных связей в организации.
28. Организационные структурные соединения и их виды.
29. Характеристика типов организаций по взаимодействию с внешней средой.
30. Характеристика типов организаций по взаимодействию подразделений.
31. Характеристика типов организаций по взаимодействию с человеком.
32. Значение и задачи организационного проектирования.
33. Алгоритм и этапы проектирования организационных структур.
34. Характеристика принципов организационного проектирования.
35. Методологические подходы к организационному проектированию.
36. Роль человека и группы в организации.
37. Понятие и структура социальной подсистемы.
38. Характеристика социальных отношений организации.
39. Понятие, значение, функции коммуникаций.
40. Виды коммуникаций.
41. Коммуникационный процесс и его этапы.
42. Понятие, сущность и функции организационной культуры.
43. Виды организационной культуры.
44. Изменение организационной культуры.

#### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал
Удовлетворительно	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки
Хорошо	Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения
Отлично	Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно

#### Выполнение реферата для формирования «ПК-1.3»

1. Понятие «система». Виды систем. Свойства системы.
2. Понятие «организация». Системные свойства организации.
3. Организация как социально-экономическая система.
4. Классификация организаций.
5. Организационно-правовые формы коммерческих и некоммерческих организаций.
6. Общества, их характеристики и особенности.
7. Товарищества, их характеристики и особенности.
8. Холдинги как организационная форма хозяйственных организаций.
9. Государственные и муниципальные унитарные предприятия.
10. Картель, синдикат, трест.
11. Комбинат, концерн, консорциум, конгломерат.

12. Внешняя среда организации, её основные характеристики.
13. Факторы среды прямого и косвенного воздействия.
14. Внутренняя среда организации.
15. Цели организации, функции целей, требования к целям.
16. Классификация целей организации. Миссия организации.
17. Организационная структура управления организацией и её основные элементы. Критерии рациональной структуры.
18. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой.
19. Типы организаций по взаимодействию подразделений.
20. Традиционные типы организаций: линейная, линейно-функциональная и линейно-штабная, их применения.
21. Дивизиональные организации, их достоинства и недостатки.
22. Матричные организации, условия их применения.
23. Типы организаций по взаимодействию с человеком.
24. Формальные и неформальные группы в организациях.
25. Предмет и метод теории организации.
26. Классификация организационных отношений.
27. Классические теории организации.
28. Теория организации Гласиера.
29. Теория организационного потенциала.
30. Теория институтов и институциональных изменений.
31. Понятия «закономерность», «закон», «принцип». Классификация законов.
32. Закон синергии.
33. Источники образования эффекта синергии.
34. Закон информированности-упорядоченности. Количественные и качественные характеристики информации.
35. Закон самосохранения.
36. Закон единства анализа и синтеза.
37. Закон развития. Основные этапы жизненного цикла организации.
38. Основные показатели ухудшения деятельности организации. Тактика деятельности организации в условиях стагнации.
39. Закон пропорциональности, соотносительности и композиции.
40. Использование законов организации в практической деятельности. Механизм действия и механизм использования объективных и субъективных законов.
41. Классификация принципов организации. Универсальные принципы организации.
42. Принципы статической организации.
43. Принципы динамической организации.
44. Принципы рационализации.
45. Понятия «культура» и «организационная культура». Содержание организационной культуры.
46. Типология организационных культур.
47. Национальные особенности, влияющие на организационную культуру.
48. Понятие организационных изменений. Виды организационных изменений.
49. Причины организационных изменений. Анализ ситуации изменений.
50. Методы преодоления сопротивления переменам.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате

Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Выполнение реферата для формирования «ПК-1.3»

1. Теории поведения человека в организации.
2. Способности: умственные, физические. Влияние способностей на результаты работы. Профессиональная пригодность.
3. Классификация личностных качеств работников. Типы личности и предпочтительные сферы деятельности.
4. Учет социально-демографических особенностей, способностей и личностных качеств работников в управлении персоналом.
5. Ценности и источники их формирования. Классификация ценностей.
6. Удовлетворенность работой. Факторы, определяющие удовлетворенность работой.
7. Понятие мотивации и мотивационный процесс. Критерии мотивации.
8. Ранние теории мотивации (Маслоу, Макгрегор, Герцберг)
9. Современные теории мотивации. Теории мотивации в трудах российских
10. Организация системы компенсаций с учетом факторов мотивации.
11. Справедливость оплаты как фактор мотивации. Особенности использования теорий мотивации в управлении персоналом.
12. Результативность мотивации.
13. Группа: определение и классификация групп. Причины объединения людей в группы. Стадии развития группы.
14. Характеристики группы. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группах.
15. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы
16. Конфликт: определение. Теории конфликтов. Оценка конфликта с точки зрения результатов работы организации. Виды конфликтов.
17. Стадии развития конфликта, их содержание. Последствия конфликта: негативные, позитивные.
18. Анализ конфликта. Искусство управления конфликтом.
19. Лидерство. Теория личностных качеств. Поведенческий подход. Ситуационный подход к лидерству.
20. Современные концепции лидерства. Требования к современным руководителям. Особенности деятельности руководителей.
21. Лидерство и власть: общее и отличия. Источники и формы власти. Зависимость — основа власти.
22. Стили в руководстве: понятие, виды, сравнительная характеристика. Управление по результатам.
22. Руководство и делегирование. Цели делегирования. Принципы передачи полномочий. Правила делегирования. Преимущества делегирования.
23. Понятие жизненного цикла организации. Особенности отдельных стадий.
24. Организационная культура: понятие, содержание, формы. Сильная и слабая культура. Факторы, формирующие организационную культуру.
25. Стадии развития организационной культуры. Ритуалы, символы, язык. Имидж организации. Влияние культуры на поведение работника.

26. Изменения организационной культуры. Возможные барьеры и препятствия.
27. Составляющие репутации организации. Имидж организации. Понятие бренда товара. Ловушки репутации. Управление репутацией организации.
28. Организационное развитие. Основные положения концепции организационного развития. Достоинства и ограничения организационного развития.
29. Необходимость изменений. Типы изменений. Стадии изменения. Стили проведения изменений. Управление проведением изменений.
30. Причины сопротивления изменениям. Виды сопротивления изменениям. Формы проявления сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям.
31. Стресс и его потенциальные источники. Организационный стресс.
32. Сущность индивидуального стресса. Динамика стресса. Факторы, вызывающие стресс. Управление стрессом.
33. Сущность процесса социализации. Обучение при вхождении в организацию. Проблематика организационной социализации.
34. Сущность карьеры. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой работника. Эффективность карьеры.
35. Поведенческий маркетинг. Компетенция персонала.
36. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей.
37. Модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде.

#### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

#### Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

##### Тема 1. Теория организации в системе научных знаний

1. Предмет изучения теории организации
2. Элементы организационных взаимоотношений
3. Общие черты различных типов организаций
4. Содержание и отличие теории менеджмента «Х» и теории «У»
5. Современные принципы управления (теория «Z»)
6. Фазы эволюции систем управления

7. Основные подсистемы организации
8. Различные трактовки понятия «организация»

*Тема 2. Системный подход к изучению организации*

9. Понятие «система»
10. Этапы развития системных представлений человечества
11. Системное представление о системе управления
12. Функциональное описание объекта как системы
13. Информация и ее использование в системе
14. Сущность системного подхода в теории организации
15. Принципы системного подхода в теории организации
16. Процедуры системного подхода в теории организации
17. Необходимость применения системного подхода в управлении
18. Анализ использования системного подхода в управлении в 20 веке
19. Характеристика применения системного подхода в современных коммерческих организациях
20. Ограниченность системного подхода в управлении организацией
21. Этапы процесса достижения целей организации

*Тема 3. Организационные структуры*

22. Структура собственности как объекта управления
23. Собственность общественных организаций
24. Роль государства в управлении экономикой
25. Организационно-правовые формы коммерческих организаций
26. Механистические структуры организаций
27. Органические структуры организаций
28. Принципы построения организационных структур
29. Функциональные организационные структуры
30. Дивизиональные организационные структуры
31. Матричные организационные структуры
32. Линейные организационные структуры
33. Проектные организационные структуры
34. Штабные организационные структуры
35. Разновидности организаций
36. Формальные организации
37. Неформальные организации

*Тема 4. Жизненный цикл организации, ее миссия и цели*

38. Понятие жизненного цикла организации
39. Практическое применение концепции жизненного цикла организации
40. Методы анализа ситуации на стадии создания организации.
41. Этапы жизненного цикла организации согласно типологии Л. Грейнера
42. Основные кризисы развития организации согласно типологии Л. Грейнера
43. Этапы жизненного цикла организации согласно типологии и. Адизеса
44. Основные кризисы развития организации согласно типологии и. Адизеса
45. Определение миссии организации
46. Определение видения организации
47. Классификация целей организации
48. Процесс целеполагания в организации
49. Принципы целеполагания в организации

*Тема 5. Свойства, принципы и законы организационного развития*

50. Определение термина «развитие» как экономической категории
51. Отличие революционного развития от эволюционного
52. Факторы, обуславливающие развитие организации
53. Этапы развития организаций
54. Взаимосвязь стратегий организации и ее развития

55. Варианты организационного развития
56. Факторы, определяющие цикличность развития организации
57. Факторы, влияющие на противоречие внешней и внутренней среды организации
58. Технология принятия решений в организации в условиях неопределенности
59. Общие законы организации
60. Специфические законы организации

*Тема 6. Организационные коммуникации и организационная культура*

61. Понятие «организационных коммуникаций»
62. Виды организационных коммуникаций
63. Сущность, структура, содержание организационной культуры
64. Типы организационной культуры
65. Классификацию организационной культуры по М. Бурке
66. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации
67. Классификацию организационной культуры по Ч. Хенди
68. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры
69. Характеристика организационных субкультур
70. Виды и причины возникновения контркультур
71. Раскройте функции организационной культуры
72. Факторы формирования организационной культуры
73. Коммуникация как процесс и как воздействие
74. Уровни проявления организационной культуры
75. Основные факторы, влияющие на содержание организационной культуры

*Тема 7. Организационное проектирование*

76. Определение «эффективность организации»
77. Измерение организационной эффективности
78. Факторы и критерии эффективности организации
79. основополагающие элементы организации как системы
80. Суть и этапы реинжиниринга организационных систем
81. Влияние размеров предприятия на характер организационных проблем
82. Способы преодоления сопротивления организационным изменениям
83. Основные принципы организационного проектирования
84. Этапы организационного проектирования

*Тема 8. Индивидуально-психологические аспекты взаимодействия личности и организации*

85. Понятие и структура личности
86. Ценности и установки личности, их формирование и изменение
87. Понятие навыков и способностей
88. Влияние характеристик личности на поведение индивида
89. Мотивация как основа организационного поведения
90. Понятие мотивации, мотивирования, стимула и стимулирования.
91. Мотивационный механизм
92. Модель мотивации как процесса
93. Теории мотивации
94. Мотивация индивида

*Тема 9. Основы взаимодействия личности и организации*

95. Вхождение человека в организацию
96. Роли индивида в организации
97. Нормы организационного поведения
98. Статус и организационное поведение индивида
99. Удовлетворенность работника трудом
100. Понятие организационной приверженности
101. Качество трудовой жизни

### Тема 10. Управление поведением индивидов в организации

102. Организационная система управления мотивацией
103. Мотивирование посредством формулирования целей
104. Обратная связь с работником в процессе мотивации
105. Оценка эффективности труда в системе трудовой мотивации работника
106. Организационное поведение
107. Система управления организационным поведением
108. Исследование эффективности системы управления поведением индивидов в организации

### Тема 11. Группы в организации: формирование, виды, эффективность

109. Группа в организации
110. Влияние группы на поведение и результативность индивидов
111. Понятие группы
112. Классификация групп
113. Формирование и развитие малых групп и развитие малых групп
114. Факторы, влияющие на результативность групп в организации

### Тема 12. Социально-психологические аспекты управления поведением групп в организации

115. Лидерство в группе: соотношение понятий
116. Теории лидерства
117. Групповое принятие решений
118. Характеристики групповых задач
119. Технология процесса принятия решения группой
120. Способы организации групповой дискуссии
121. Понятие команды
122. Виды команд
123. Отличие команды от группы
124. Критерии эффективной команды

### Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

## 7. Ресурсное обеспечение дисциплины



Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение)</li> <li>4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li> </ol>
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li>2. <a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p>

## 8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Михненко П.А.	Теория организации и организационное поведение	Университет «Синергия»	2019	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/101340.html">http://www.iprbookshop.ru/101340.html</a>	по логину и паролю
9.1.2	Семенов А.К. Набоков В.И.	Теория менеджмента	Дашков и К	2019	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/85575.html">http://www.iprbookshop.ru/85575.html</a>	по логину и паролю
9.1.3	Блинов А.О. Угрюмова Н.В.	Теория менеджмента	Дашков и К	2020	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/111002.html">http://www.iprbookshop.ru/111002.html</a>	по логину и паролю

9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Тюрина А.Д.	Теория организации	Научная книга	2019	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81059.html">http://www.iprbookshop.ru/81059.html</a>	по логину и паролю
9.2.2	сост. Сергиевская Н.В. Мещерякова Т.С. Прохорова Ю.С. Еленева Е.А. Глазкова В.В.	Теория менеджмента. История управленческой мысли. Теория организации	МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ	2018	учебно-методическое пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/76393.html">http://www.iprbookshop.ru/76393.html</a>	по логину и паролю
9.2.3	Киселева М.М.	Теория менеджмента: теория организации	Новосибирский государственный технический университет	2018	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/91554.html">http://www.iprbookshop.ru/91554.html</a>	по логину и паролю
9.2.4	Маслова Е.Л.	Теория менеджмента	Дашков и К	2019	практикум	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/85612.html">http://www.iprbookshop.ru/85612.html</a>	по логину и паролю
9.2.5	Короткий С.В.	Теория организации	Вузовское образование	2019	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/80618.html">http://www.iprbookshop.ru/80618.html</a>	по логину и паролю

## **9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<https://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями,

обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;

педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;

действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;

печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.