

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Владимир Александрович Шамахов  
Должность: директор  
Дата подписания: 19.01.2022 11:15:08  
Уникальный программный ключ:  
2ca9543fd4843214a9c911304a24cc3a6f9d0cd9

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС**

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДЕНА

решением методической комиссии по  
направлению подготовки Менеджмент  
Протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.Б.02 Теория организации и организационное поведение**  
*(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*

**38.04.02 Менеджмент**  
*(код, наименование направления подготовки)*

**«Консалтинг и репутационный менеджмент в рекламе и связях с общественностью»**

*(магистерская программа)*

**магистр**  
*(квалификация)*

**очная**  
*(формы обучения)*

Год набора – 2021

Санкт-Петербург, 2020 г.

**Автор(ы)-составитель(и):**

к.э.н., доцент, руководитель магистерской программы "Управление проектами и программами"

Суслов Е.Ю.

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

Кучина О.В.

**Заведующий кафедрой менеджмента**

к.э.н., профессор

Нещерет А.К.

**Декан факультета экономики и финансов**

д.и.н., профессор

Исаев А.П.

## СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
- 2 Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
- 3 Содержание и структура дисциплины (модуля)
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)
- 5 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
  - 6.1. Основная литература
  - 6.2. Дополнительная литература
  - 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
  - 6.4. Нормативные правовые документы
  - 6.5. Интернет-ресурсы
  - 6.6. Иные источники
- 7 Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1. Дисциплина Б.1.Б.02 «Теория организации и организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	способность применять критический анализ и системный подход для решения профессиональных задач	УК ОС-1.1	способность на основе критического анализа собранной информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей между ними.
УК ОС-5	способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.1	знание принципов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК ОС-1.1	Знать: основные направления футурологических поисков и предназначение гуманитарных наук и научных дисциплин обществознания в формировании логики и прогнозов развития человечества
	Уметь: использовать основы философских знаний для оценивания и анализа различных социальных тенденций, явлений и фактов
	Владеть: навыками разработки и принятия управленческих решений в проектировании устойчивого развития социально-экономических систем
УК ОС-5.1	Знать: принципы проведения и организации различных форм командной работы (круглого стола, дискуссии, мозгового штурма и т.д.); основные категории, понятия и проблемы социального и личностного развития человека; особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных проблем, возникающие в условиях существующей информационной среды современных социально-экономических систем.
	Владеть: навыками организации командной работы: делегировать полномочия и ответственность, распределять задачи и контролировать их выполнение, оценивать общий прогресс и эффективность групповой работы
	Владеть: навыками формирования команд на принципах взаимодействия, с учётом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов проектной команды

## 2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 академ. часов / 81 астр. час.

Вид работы	Трудоемкость в академ. часах (очная/заочная)
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108/108</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>54/8</b>
Лекции	16/2
Практические занятия	38/6
Лабораторные занятия	-
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>54/96</b>
Контроль	-/4
Формы текущего контроля	Устный опрос, кейс-задания
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>Зачет</b>

### Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.02 «Теория организации и организационное поведение» относится к базовой части учебного плана направления 38.04.02 Менеджмент магистерской программы «Управление проектами и программами».

Результаты освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» необходимы для изучения дисциплин: Стратегический менеджмент и стратегический анализ; Проектный подход в менеджменте; Иностранный язык профессиональных коммуникаций; Стандарты управления проектами; Процессы управления проектами; Этапы реализации проекта; Программные средства управления проектами; Управление программами и портфелями проектов; Развитие компетенций руководителя проекта и проектных команд; Функциональные области проектного менеджмента; Методология проектного управления устойчивым развитием организаций; Методология государственного проектного управления устойчивым развитием; Развитие проектного менеджмента в организации; Совершенствование проектного управления в органах государственной власти; Гибкие методы управления проектами; Использование гибких методов в государственном проектном управлении; Система комплексного планирования в организации; Система комплексного планирования в органах государственной власти; Управление производительностью труда и эффективностью организаций; Управление производительностью труда и эффективностью в государственном управлении; Системное и критическое мышление; Методы планирования и проведения научных исследований; Методы реализации научно-исследовательских проектов; Методы представления результатов научных исследований; а также для прохождения производственных практик. Форма промежуточной аттестации – зачет.

## 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

### *Очная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем и /или разделов	Объем дисциплины (модуля), час					CP	Форма текущего контроля *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1.	Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа	12	2		4		6	УО, КЗ
Тема 2.	Типы организаций и их структура	12	2		4		6	УО, КЗ
Тема 3.	Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом	12	2		4		6	УО, КЗ
Тема 4.	Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления	12	2		4		6	УО, КЗ
Тема 5.	Методология и технология моделирования организационного поведения	12	2		4		6	УО, КЗ
Тема 6.	Макротехнология – организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения	12	2		4		6	УО, КЗ
Тема 7.	Гибридизация моделей организационного поведения	12	2		4		6	УО, КЗ
Тема 8.	Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем	12	2		4		6	УО, КР
Тема 9.	Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации)	12	2		4		6	УО, КЗ
Промежуточная аттестация								<b>Зачет</b>
Всего (акад/астр):		<b>108/ 81</b>	<b>18/12</b>		<b>36/28,5</b>		<b>54/ 40,5</b>	

### Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и /или разделов	Объем дисциплины (модуля), час					СР	Форма текущего контроля*
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1.	Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа	10	1				9	УО
Тема 2.	Типы организаций и их структура	11	1				10	УО
Тема 3.	Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом	12			1		11	УО, КЗ
Тема 4.	Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления	12			1		11	УО, КЗ
Тема 5.	Методология и технология моделирования организационного поведения	12			1		11	УО, КЗ
Тема 6.	Макротехнология – организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения	12			1		11	УО, КЗ
Тема 7.	Гибридизация моделей организационного поведения	12			1		11	УО, КЗ
Тема 8.	Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем	12			1		11	УО, КР
Тема 9.	Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации)	11					11	УО, КЗ
Промежуточная аттестация		4/3						Зачет
Всего (акад/астр):		108/ 81	2/1,5		6/4,5		96/72	

Примечание: КСР в объем не входит

\* – кейс-задание (КР), устный опрос (УО)

## Содержание дисциплины

### **Тема 1. Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа.**

Идентификация организационного и индивидуального поведения в компании. Целевая ориентация, основные установки и ожидаемые результаты организационного и индивидуального поведения. Сравнение эффективности двух концепций поведения с точки зрения эффективности бизнеса и системного управления бизнесом и организацией. Вариативность поведенческих концепций в различных условиях – сравнительный анализ вероятностных исходов поведения для человека и организации. Формирование системной управленческой точки зрения. Гуманистическая ориентация менеджмента: экология взаимодействия организации и человеческого капитала, этика и социальная ответственность человека и бизнеса (организации) по отношению друг к другу.

### **Тема 2. Типы организаций и их структура.**

Теория организации в системе наук. Понятие и сущность организации. Законы организации. Жизненный цикл организации. Эволюция взглядов и современные тренды трансформации организаций (оболочечные, виртуальные и т.п.). Структурный подход к организации. Типология и классификационные характеристики организаций.

### **Тема 3. Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом.**

Тенденции изменения современного мира с точки зрения концепции порядка и хаоса. Требования к будущему: организациям, сотрудникам, лидерам. Менеджмент будущего. Основные параметры упорядоченных и хаотических внешних сред и их влияние на поведение бизнеса и организаций в целом. Принцип эндемического соответствия внутренней среды организации ее внешней среде (бизнес-среде). Повышение вероятности получения заданного результата организационного поведения. Особенности российской бизнес-среды (условия существования организаций). Параметры организаций, определяющиеся российской бизнес-средой. Оценка результативности и эффективности возможного (вероятного) организационного поведения. Перспективное видение развития управленческих функций руководителя в свете изменения бизнес-среды и организаций.

### **Тема 4. Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления.**

Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Понятие нормального и ненормального организационного и индивидуального поведения. Оценка степени девиантности организационного и индивидуального поведения от общепринятых мировых норм. Результаты девиантного поведения для человека и организации. Понятие патологии поведенческой и социальной. Источники патологий и механизмы их формирования. Формы патологий. Их влияние на моделирование организационного поведения. Нормальное и аномальное поведение как основа формирования моделей организационного поведения с заданными параметрами. Методы исправления патологий. Их эффективность и ожидаемые результаты применения. Поведенческие и организационные патологии как риски организации, барьеры на пути и потенциал лидерского и организационного развития.



## **Тема 5. Методология и технология моделирования организационного поведения.**

Предпосылки, принципы и закономерности моделирования организационного поведения. Основные соответствия организационного поведения (логика исследования и моделирования организационного поведения для достижения гарантированного результата). Логика моделирования организации в русле организационной архитектуры, качество и уровень развития ее человеческого фактора. Упорядоченная, хаотическая и смешанная внешняя среда современных организаций как граничное условие моделирования. Матрица уровней развития человеческого фактора организации и ее влияние на моделирование организационного поведения. Портрет лидера будущего как конфигуратора организации и ее поведения. Анализ ключевых компетенций современного менеджера в разрезе его системной эффективности во внешней и внутренней среде организации любого типа. Современный этап развития методологии и инструментов моделирования организационного поведения. Исследование основных проблем на пути моделирования организационного поведения.

## **Тема 6. Макротехнология – Организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения.**

Сущность, основные механизмы, логика, динамики, ожидаемые результаты и эффективность моделей организационного поведения: авторитарной, коллегиальной, поддерживающей, развивающей, фрактальной и опечной (патерналистской). Процессы инволюции, эволюции и мутации каждой модели. Механизмы моделирования, разрушения и трансформации каждой модели. Создание основ для динамического эволюционного моделирования.

## **Тема 7. Гибридизация моделей организационного поведения.**

Механизмы и целеполагание формирования гибридных моделей организационного поведения, условия эффективности гибридов. Проблемы формирования и управления гибридными моделями. Основные положения, технология и инструменты организационного реинжиниринга. Буферная система как необходимое условие эффективного существования гибридной модели организационного поведения. Простая и сложная гибридизация. Оценка степени вероятности устойчивого результата гибридной модели организационного поведения.

## **Тема 8. Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем.**

Футурология: создание образа будущей бизнес-среды. Форсайт и его возможности в моделировании будущего организации. Формирование структурно-смысловой схемы организации (проекта организационной архитектуры) в будущем. Определение параметров основных подсистем для будущего проекта (ценности и корпоративная культура, система управления, мотивация, уровень развития человеческого фактора и другие).

## **Тема 9. Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации).**

Создание итогового проекта модели организационного поведения согласно классификатору моделей. Формирование системных связей и базовых буферов во внутренней среде организации как основы для устойчивости и прочности организационного поведения. Программа организационного развития\трансформации.

**4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

**4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости, обучающихся и промежуточной аттестации**

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Теория организации и организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
1. Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа	<ul style="list-style-type: none"> <li>• устный опрос по теме занятия;</li> <li>• активность на проблемных лекциях и практических занятиях студентов</li> <li>• выполнение практических кейс-заданий;</li> <li>• качество управленческих решений при решении кейс-заданий</li> </ul>
2. Типы организаций и их структура	
3. Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом	
4. Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления	
5. Методология и технология моделирования организационного поведения	
6. Макротехнология – организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения	
7. Гибридизация моделей организационного поведения	
8. Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем	
9. Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации)	

**4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):**

Для выявления уровня освоения компетенции применяется сочетание письменных ответов на основной вопрос, устные ответы на дополнительные вопросы.

## 4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

<b>Тема 1.</b> Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа	
Кейс-задание	исследование (сканирование) внутренней среды организации для первичного формирования представления о целостной и системной картине организационного поведения по материалам кейсов (4 компании)
<b>Тема 2.</b> Типы организаций и их структура	
Кейс-задание	определение типа организаций и изучение их структуры по материалам кейсов (4 компании)
<b>Тема 3.</b> Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом	
Кейс-задание	моделирование возможных путей развития организаций, представленных в кейсах
<b>Тема 4.</b> Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления	
Кейс-задание	исследование организационных и поведенческих патологий по материалам кейсов, создание программы ликвидации и предупреждения патологий
<b>Тема 5.</b> Методология и технология моделирования организационного поведения	
Кейс-задание	комплекс упражнений по моделированию отдельных элементов модели организационного поведения и форсайту результатов их реализации в жизни организации на примере кейсов
<b>Тема 6.</b> Макротехнология – организационная архитектура и организационное	
Кейс-задание	упражнение «театр масок»: на основании кейсов выполняется «примерка» каждого типа модели организационного поведения на конкретную организацию из кейса; исследуются все параметры, динамика и другие необходимые для изучения предмета аспекты
<b>Тема 7.</b> Гибридизация моделей организационного поведения	
Кейс-задание	упражнения по гибридизации модели организационного поведения на основании организации из кейса
<b>Тема 8.</b> Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем	
Кейс-задание	моделирование видения организации на 25 лет вперед с момента обучения (включая футурологические тенденции для мира, отрасли и региона местонахождения организации из кейса; проект организационной архитектуры; «мягкие» подсистемы модели организационного поведения). Проверка результата работы на соблюдение логики и принципов моделирования организационного поведения
<b>Тема 9.</b> Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации)	
Кейс-задание	создание итогового проекта модели организационного поведения согласно классификатору моделей для организации из кейса

## **Темы рефератов, статей**

1. Экология взаимодействия организации и человеческого капитала
2. Проблемы формирования и управления гибридными моделями
3. Формирование системных связей и базовых буферов во внутренней среде организации как основы для устойчивости и прочности организационного поведения
4. Форсайт и его возможности в моделировании будущего организации
5. Футурология: теория и практика
6. Технология организационного реинжиниринга
7. Модель лидера будущего как конфигуратора организации и ее поведения
8. проблемы и перспективы развития методологии и инструментов моделирования организационного поведения
9. Менеджмент будущего
10. Тренды организационного дизайна
11. Исследование основных проблем моделирования организационного поведения
12. Особенности российской бизнес-среды и организационного поведения
13. Идентификация и конвергенция организационного и индивидуального поведения в компании
14. Потенциал лидерского и организационного развития: выявление, оценка, использование
15. Тенденции изменения современного мира с точки зрения концепции порядка и хаоса.

## **Вопросы и задания для самоконтроля**

1. Целевая ориентация, основные установки и ожидаемые результаты организационного и индивидуального поведения.
2. Вариативность поведенческих концепций в различных условиях – сравнительный анализ вероятностных исходов поведения для человека и организации.
3. Формирование системной управленческой точки зрения.
4. Гуманистическая ориентация менеджмента.
5. Понятие, и законы сущность организации.
6. Жизненный цикл организации.
7. Типология и классификационные характеристики организаций.
8. Основные параметры упорядоченных и хаотических внешних сред.
9. Принцип эндемического соответствия внутренней среды организации ее внешней среде (бизнес-среде).
10. Результативность и эффективность возможного организационного поведения.
11. Понятие нормального и ненормального организационного и индивидуального поведения.
12. Понятие и формы патологии поведенческой и социальной, источники патологий и механизмы их формирования.
13. Моделирование организационного поведения.
14. Организационная архитектура.

15. Гибридные модели организационного поведения, условия эффективности гибридов.
16. Форсайт технология и создание образа будущей бизнес-среды.

**Примерное кейс-задание**  
**к теме 1. Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа**

№	Сайт	Компания
1	<a href="http://www.cntiprogress.ru">http://www.cntiprogress.ru</a>	ЦНТИ «Прогресс»
2	<a href="http://www.imisp.ru">http://www.imisp.ru</a>	Бизнес-школа ИМИСП
3	<a href="http://admship.ru">http://admship.ru</a>	Объединенная строительная корпорация «Адмиралтейские верфи»
4	<a href="https://kalashnikovgroup.ru">https://kalashnikovgroup.ru</a>	Группа компаний «Калашников»
5	<a href="https://www.nornickel.ru">https://www.nornickel.ru</a>	Предприятия Группы «Норникель»
6	<a href="https://www.svo.aero/ru/main">https://www.svo.aero/ru/main</a>	Международный аэропорт Шереметьево
7	<a href="https://www.mariinsky.ru">https://www.mariinsky.ru</a>	Мариинский театр
8	<a href="https://www.msu.ru/index.php">https://www.msu.ru/index.php</a>	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
9	<a href="http://melnitsa.com">http://melnitsa.com</a>	Студия анимационного кино «Мельница»
10	<a href="http://sk.ru">http://sk.ru</a>	Фонд развития Центра разработки и коммерциализации новых технологий «Сколково»

По материалам, представленным на официальных сайтах, проведите исследование (сканирование) внутренней среды организации для первичного формирования представления о целостной и системной картине организационного поведения.

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	способность применять критический анализ и системный подход для решения профессиональных задач	УК ОС-1.1	способность на основе критического анализа собранной информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей между ними.

УК ОС-5	способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.1	знание принципов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности
---------	--	-----------	--

### Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Этап освоения компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания
УК ОС-1.1: Способность на основе критического анализа собранной информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей между ними.	<p>Самостоятельно проводит сбор и оценку достоверности собранной информации.</p> <p>Осуществляет декомпозицию описываемого объекта на структурные элементы.</p> <p>Устанавливает иерархические связи между элементами.</p>	<p>Собрана полная информация об объекте.</p> <p>Исключена недостоверная информация.</p> <p>Названы все структурные элементы.</p> <p>Между элементами установлены прямые и опосредованные взаимосвязи.</p> <p>Выстроена иерархия элементов.</p>
УК ОС-5.1: знание принципов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	<p>Понимает основные принципы, сущность взаимосвязи социальной политики и актуального состояния социальной сферы; основные тенденции и механизмы управления в социальной сфере в связи с особенностью формирования в Российской Федерации её базовых отраслей, социокультурную специфику взаимодействий представителей различных этносов и конфессий</p> <p>Знает принципы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности.</p> <p>Знает особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий и принципы толерантного руководства коллективом.</p>	<p>Эффективно выявляет сущность взаимосвязи социальной политики и актуального состояния социальной сферы; основные тенденции и механизмы управления в социальной сфере.</p> <p>Четко формулирует основные принципы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности.</p> <p>Четко формулирует основные принципы толерантного руководства коллективом в условиях наличия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе.</p>

### 4.3.2. Типовые оценочные средства

Для выявления уровня освоения компетенции применяется сочетание письменных ответов на основной вопрос, устные ответы на дополнительные вопросы.

#### Перечень вопросов к зачёту по дисциплине

1. Моделирование организационного поведения в организациях различного типа.
2. Идентификация организационного и индивидуального поведения в компании.
3. Целевая ориентация, основные установки и ожидаемые результаты организационного и индивидуального поведения.
4. Сравнение эффективности двух концепций поведения с точки зрения эффективности бизнеса и системного управления бизнесом и организацией.
5. Вариативность поведенческих концепций в различных условиях – сравнительный анализ вероятностных исходов поведения для человека и организации.
6. Гуманистическая ориентация менеджмента: экология взаимодействия организации и человеческого капитала, этика и социальная ответственность человека и бизнеса (организации) по отношению друг к другу.
7. Типы организаций и их структура.
8. Понятие и сущность организации.
9. Законы организации.
10. Жизненный цикл организации.
11. Эволюция взглядов и современные тренды трансформации организаций (оболочечные, виртуальные и т.п.).
12. Типология и классификационные характеристики организаций.
13. Внешняя и внутренняя среда организаций.
14. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом.
15. Тенденции изменения современного мира с точки зрения концепции порядка и хаоса.
16. Менеджмент будущего.
17. Основные параметры упорядоченных и хаотических внешних сред и их влияние на поведение бизнеса и организаций в целом.
18. Принцип эндемического соответствия внутренней среды организации ее внешней среде (бизнес-среде).
19. Особенности российской бизнес-среды (условия существования организаций). Параметры организаций, определяющиеся российской бизнес-средой.
20. Оценка результативности и эффективности возможного (вероятного) организационного поведения.
21. Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения.
22. Девиантное поведение: организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления.
23. Понятие нормального и ненормального организационного и индивидуального поведения.
24. Оценка степени девиантности организационного и индивидуального поведения от общепринятых мировых норм.
25. Результаты девиантного поведения для человека и организации.
26. Понятие патологии поведенческой и социальной. Источники патологий и механизмы их формирования.
27. Формы патологий. Их влияние на моделирование организационного поведения.
28. Нормальное и аномальное поведение как основа формирования моделей организационного поведения с заданными параметрами.

29. Методы исправления патологий. Их эффективность и ожидаемые результаты применения. П
30. Поведенческие и организационные патологии как риски организации, барьеры на пути и потенциал лидерского и организационного развития.
31. Технология моделирования организационного поведения.
32. Логика моделирования организации в русле организационной архитектуры, качество и уровень развития ее человеческого фактора.
33. Упорядоченная, хаотическая и смешанная внешняя среда современных организаций как граничное условие моделирования.
34. Матрица уровней развития человеческого фактора организации и ее влияние на моделирование организационного поведения.
35. Портрет лидера будущего как конфигуратора организации и ее поведения.
36. Анализ ключевых компетенций современного менеджера в разрезе его системной эффективности во внешней и внутренней среде организации любого типа.
37. Современный этап развития методологии и инструментов моделирования организационного поведения.
38. Организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения.
39. Эффективность моделей организационного поведения: авторитарной, коллегиальной, поддерживающей, развивающей, фрактальной и опечной (патерналистской). Процессы инволюции, эволюции и мутации каждой модели.
40. Гибридизация моделей организационного поведения.
41. Механизмы и целеполагание формирования гибридных моделей организационного поведения, условия эффективности гибридов.
42. Проблемы формирования и управления гибридными моделями.
43. Основные положения, технология и инструменты организационного реинжиниринга.
44. Буферная система как необходимое условие эффективного существования гибридной модели организационного поведения.
45. Простая и сложная гибридизация.
46. Оценка степени вероятности устойчивого результата гибридной модели организационного поведения.
47. Футурология: создание образа будущей бизнес-среды.
48. Форсайт и его возможности в моделировании будущего организации.
49. Формирование структурно-смысловой схемы организации (проекта организационной архитектуры) в будущем.
50. Оценка параметров основных подсистем для будущего проекта (ценности и корпоративная культура, система управления, мотивация, уровень развития человеческого фактора и другие).

## Шкала оценивания

### Паспорт комплекта оценочных средств

Предметы оценивания (компетенция или группа компетенций)	Планируемые результаты освоения дисциплины (для данной компетенции или группы компетенций)	Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)
УК ОС-1 способность применять критический анализ и системный подход для решения профессиональных	<p><b>Знания:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• теоретических основ разработки управленческих решений и методов критического анализа для решения профессиональных задач;</li> <li>• основных направлений футурологических поисков и предназначение гуманитарных наук и научных</li> </ul>	Устный опрос. Письменные ответы на вопросы



<p>задач</p>	<p>дисциплин обществознания в формировании логики и прогнозов развития человечества;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• состав компонентов «проблеморазрешающей» системы в системном анализе.</li> </ul> <p><b>Умения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• использовать философские знания для оценки и анализа социально-экономических тенденций, явлений и фактов; анализировать глобальные проблемы человечества и результаты движения по пути к устойчивому развитию</li> <li>• использовать модели и методы системного анализа в постановке и решения проблем управления;</li> <li>• синтезировать получаемую информацию и применять методы разработки управленческих решений в устойчивом развитии СЭС</li> <li>• использовать основы философских знаний для оценивания и анализа различных социальных тенденций, явлений и фактов.</li> </ul> <p><b>Владения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методами системного анализа в постановке и решения проблем управления системного анализа</li> <li>• методами создания моделей единой глобальной сетевидной аппаратно-вычислительной и телекоммуникационной среды, ориентированной на коллективное решение мультицелевых, динамично изменяемых, сложных, сильносвязанных неразрывных глобальных реальных задач.</li> <li>• навыками разработки и принятия управленческих решений в проектировании устойчивого развития социально-экономических систем</li> </ul>	<p>Кейс-задания</p>
<p>УК ОС-5 способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p><b>Знания:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• базовых категорий и понятий: группа, разновидности социальных групп, основные принципы групповой динамики,</li> <li>• специфику передачи информации между людьми,</li> <li>• специфику межличностного и межгруппового взаимодействия, основные техники и приемы эффективного общения</li> <li>• феномена социальных групп и командной работы,</li> <li>• принципов проведения и организации различных форм командной работы (круглого стола, дискуссии, мозгового штурма и т.д.).</li> <li>• основных категории, понятий и проблем социального и личностного развития человека</li> <li>• особенностей социальных, этнических, конфессиональных, культурных проблем, возникающих в условиях существующей информационной среды современных социально-экономических систем;</li> <li>• психологических аспектов социально-экономического поведения;</li> <li>• социокультурных норм бытового и делового общения, а также правил речевого этикета, позволяющих специалисту эффективно использовать иностранный язык как средство общения в современном поликультурном мире;</li> <li>• методик формирования и развития команды;</li> <li>• методов разрешения конфликтов.</li> </ul> <p><b>Умения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• формировать командный подход на принципах взаимодействия с учётом социально-культурных особенностей, этнических и</li> </ul>	<p>Устный опрос. Письменные ответы на вопросы</p> <p>Кейс-задания</p>

	<p>конфессиональных различий отдельных членов группы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• организовывать командную работу: делегировать полномочия и ответственность, распределять задачи и контролировать их выполнение, оценивать общий прогресс и эффективность групповой работы;</li> <li>• применять целевую прагматическую модель субъекта управления устойчивым развитием социально-экономических систем при формировании команд с учётом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы;</li> <li>• выявлять этические проблемы, связанные с противоречием информационно-технологического базиса и управленческих запросов современного общества;</li> </ul> <p><b>Владения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками формирования команд на принципах взаимодействия, с учётом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов проектной команды;</li> <li>• навыками применения целевой прагматической модели субъекта управления устойчивым развитием социально-экономических систем в формировании проектных команд с учётом учета социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы;</li> <li>• навыками использования методов принятия решений в управлении персоналом при проектировании устойчивого развития социально-экономических систем;</li> <li>• способностью в формировании проектных команд с учётом учета социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы;</li> <li>• навыками в использовании психологических методов в формировании проектных команд с учётом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы.</li> </ul>	
--	---	--

Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом от 28 августа 2014 г. №168 «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний студентов». БРС по дисциплине отражена в технологической карте рейтинговых баллов (далее – технологическая карта). Технологическая карта сформирована в соответствии с учебным планом направления, согласована с заведующим кафедрой, утверждена деканом факультета. Технологическая карта доводится до сведения магистрантов на первом занятии по данной дисциплине. Технологическая карта является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

Технологическая карта определяет виды мероприятий по контролю знаний студентов. Она закрепляет количество баллов, необходимых для прохождения текущего контроля, промежуточной аттестации и всех видов работ по изучению дисциплины. А также количество баллов для возможного освобождения от

промежуточной аттестации. Усвоение студентом каждой изучаемой в семестре дисциплины максимально оценивается 100 баллами.

Технологическая карта устанавливает виды и график проведения учебных заданий, максимальное количество баллов, которое студент может получить за их выполнение. Количество баллов на посещение учебных занятий – не более 20, на промежуточную аттестацию – 20-40. В графе «Компенсирующие задания» преподаватель определяет вид работы и количество баллов для тех студентов, которые не регулярно посещали занятия

и по количеству баллов не допущены к сдаче промежуточной аттестации. Баллы начисляются сверх расчетных 100 баллов.

В дополнение к этой балльно-рейтинговой системе разработаны следующие примечания:

- магистрант не аттестован, если не набирает к моменту экзамена 51 балл. В данном случае он обязан выполнить компенсирующие задания.
- в случае пропуска занятия магистрант приносит из деканата разрешение на сдачу отработок (справки по болезни, пропуски с разрешения администрации).
- в случае проведения деловой игры или иной интерактивной формы обучения оценивается активность магистранта не только на семинарском, но и на лекционном занятии.

### **Оценка промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» проводится в форме зачета:

Шкала перевода оценки из многобалльной в систему «зачтено»/ «не зачтено»:

от 0 до 50 баллов	«не зачтено»
от 51 до 100 баллов	«зачтено»

## **4.4. Методические материалы**

### **Процедура проведения промежуточной аттестации**

Зачет по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» проводится в строгом соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в РАНХиГС, в устной и письменной формах. К промежуточной аттестации допускаются магистранты выполнившие необходимые требования ОП ВО по дисциплине по итогам текущего контроля успеваемости в течение семестра.

Время подготовки ответа при сдаче зачета в устной форме должно составлять не менее 30 минут (по желанию магистранта ответ может быть досрочным) и не более 1 часа 30 минут. При подготовке к устному зачету магистрант ведет записи в листе устного ответа.

При проведении зачета не допускается наличие у магистранта посторонних предметов и технических устройств, способных затруднить (сделать невозможной) объективную оценку результатов аттестации, в том числе в части самостоятельности выполнения задания (ответа на вопрос) зачета. Магистранты, нарушающие правила поведения при проведении зачета и, могут быть незамедлительно удалены из аудитории, представлены к назначению мер дисциплинарного взыскания. С разрешения экзаменатора допускается использование магистрантами справочников, таблиц и других пособий.

В случае проведения зачета, преподавателю предоставляется право задавать магистрантам дополнительные вопросы в рамках рабочей учебной программы дисциплины в объеме, не превышающем объема билета. При сдаче зачета, магистрант, испытывающий затруднения при подготовке к ответу по вопросу, имеет право получить у преподавателя второй вопрос с соответствующим продлением времени на подготовку. При этом окончательная оценка снижается на один балл. Выбор третьего вопроса не допускается.

Оценка за зачет проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках магистрантов, при этом оценки «незачет» в зачетную книжку магистрантов не проставляются.

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

### ***Рекомендации по подготовке к различным видам занятий (лекционным и практическим)***

Основными видами занятий магистрантов являются: лекционные и практические занятия. Для готовности к интерактивному режиму освоения нового материала занятий студентам необходимо ознакомиться с источниками основной и дополнительной литературы по теме занятия. Для проведения групповых занятий студенты разбиваются на несколько команд по номерам изучаемых ситуаций.

Практические занятия, связанные с использованием ресурсов Интернет, реализуются индивидуально на базе соответствующих рабочих мест на базе выданных заданий и под интерактивным руководством преподавателя.

### ***Советы по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины***

Изучение данной дисциплины предусматривает самостоятельную работу студентов. Самостоятельная работа предполагает: качественную подготовку ко всем видам учебных занятий; систематический просмотр периодических изданий целью выявления публикаций в области изучаемой проблематики; изучение учебной литературы; использование Интернет-ресурсов; подготовку докладов-презентаций по отдельным темам дисциплины.

### ***Рекомендации по использованию материалов рабочей программы дисциплины***

В процессе самостоятельной подготовки при освоении дисциплины необходимо изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу. Знакомство с дополнительной литературой, значительная часть которой существует как в печатном, так и электронном виде, способствует более глубокому освоению изученного материала. Литературу можно найти в указанных источниках, сети Интернет. Для облегчения поисков преподаватели размещают на учебном сайте магистрантов необходимые выдержки из рекомендуемой литературы (или целиком).

### ***Рекомендации по работе с печатными и электронными источниками научной библиотеки СЗИУ***

СЗИУ располагает большим печатным фондом литературы, а также доступом через сайт научной библиотеки <http://nwara.spb.ru/> к различным подписным электронным ресурсам (см. раздел б).

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература**

1. Борисова Л.Г. Организационный дизайн и современные концепции управления: учебное пособие. – М.: Дело, 2008.
2. Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб.: Питер, 2000.
3. Попова, Е. П. Теория организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00766-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/412850>
4. Р. Дафт, Дж. Мерфи, Х. Уилмотт. Организационная теория и дизайн. – СПб.: Питер, 2013.
5. Роббинз С.П. Основы организационного поведения; Ун-т Сан-Диего. - 8-е изд. - М.: Вильямс, 2006.

6. Теория организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 156 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01187-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433605>

### 6.2. Дополнительная литература

1. Лютенс Ф. Организационное поведение. Пер. с англ. 7-го изд. – М.: ИНФРА-М, 1999.
2. Хэмел Г. Манифест лидера. - М. 2013.
3. Шваб К. Четвертая промышленная революция. - М., Эксмо, 2016.
4. Кочеткова А.И., Кочетков П.Н. Основы управления в условиях неопределенности (хаоса). - М. Юрайт, 2017.
5. Ицхак К. Адизес. Управление жизненным циклом организации. Спб.: Питер, 2007.
6. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. Essentials of Organizational Behavior. 14<sup>th</sup> ed. Global edition. Pearson Education Limited, England, 2018.
7. Luthans F. Organizational behavior: an evidence-based approach —12th ed.

### 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Наименование темы или раздела дисциплины (модуля)	Трудоемкость, час.	Список рекомендуемой литературы		Вопросы для самопроверки
		Основная (№ из перечня, раздел 6.1)	Дополнительная (№ из перечня, раздел 6.2)	
Системные основы исследования и моделирования организационного поведения в организациях различного типа	8/10	1-6	1-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организационное поведение, сущность понятия</li> <li>• Типы организаций</li> <li>• Алгоритм моделирования организационного поведения</li> <li>• Проблемы организационного поведения</li> </ul>
Типы организаций и их структура	6/10	1-6	1-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Типология организаций</li> <li>• Виды организационных структур</li> <li>• Достоинства и недостатки каждого вида организационных структур</li> <li>• Современные организационные структуры</li> </ul>
Взаимовлияние внешней и внутренней сред организаций. Основные принципы моделирования внутренней среды организации с заданными параметрами и гарантированным результатом	7/10	1-6	1-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Характеристика внешней среды организации</li> <li>• Характеристика внутренней среды организации</li> <li>• Принципы организационного моделирования</li> <li>• Проблемы внутренней и внешней среды</li> </ul>
Стартовые условия моделирования организационного поведения и норма организационного поведения. Девиантное поведение:	6/12	1-6	1-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сущность моделирования организационного поведения</li> <li>• Понятие нормы организационного поведения</li> <li>• Девиантное поведение человека</li> <li>• Девиантное поведение в организации</li> </ul>

организационные и поведенческие патологии и методы их устранения или преодоления				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поведенческие патологии</li> <li>• Методы устранения поведенческих патологий</li> <li>• Способы удержания организационной нормы поведения</li> </ul>
Методология и технология моделирования организационного поведения	6/10	1-6	1-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проблемы моделирования организационного поведения</li> <li>• Организационная культура</li> </ul>
Макротехнология – организационная архитектура и организационное зодчество: типы моделей организационного поведения	6/10	1-6	1-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организационная архитектура</li> <li>• Организационный дизайн</li> <li>• Модели организационного поведения</li> <li>• Современные подходы к организационному дизайну</li> </ul>
Гибридизация моделей организационного поведения	7/10	1-6	1-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Гибридные модели</li> <li>• Проблемы гибридизации моделей организационного поведения</li> <li>• Перспективы гибридизации</li> </ul>
Моделирование структурно-смысловой схемы организации в будущем	6/10	1-6	1-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Форсайт: сущность понятия</li> <li>• Футурология: проблемы и перспективы</li> <li>• Менеджмент будущего</li> <li>• Лидер будущего</li> </ul>
Формирование итоговой модели организационного поведения и программы организационного развития (или трансформации)	6/12	1-6	1-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Программы организационного развития: виды, содержание, технологии формирования и реализации</li> </ul>
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>60/96</b>			

#### 6.4. Нормативные правовые документы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ), часть 1.

#### 6.5. Интернет-ресурсы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

##### *Русскоязычные ресурсы*

- Электронные учебники электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
  - Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист - Вью»
  - Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
  - Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотека Диссертаций РГБ

- Информационно-правовые базы - Консультант плюс, Гарант.

#### **Англоязычные ресурсы**

- EBSCO Publishing - доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.

- Emerald- крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

Возможно использование, кроме вышеперечисленных ресурсов, и других электронных ресурсов сети Интернет.

### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; компьютерные торои; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр файлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

#### ***Программные, технические и электронные средства обучения и контроля знаний студентов:***

Персональные компьютеры, пакеты прикладных программ, программные комплексы Word, ТЕСТУНИВЕРСАЛ, СУБД MS Access, правовые базы данных «Консультант+», «Гарант», «Кодекс», «Эталон».