

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

"Красноярский государственный медицинский университет
имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого"
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Институт последипломного образования

Кафедра управления и экономики здравоохранения ИПО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

"Теория организации и организационное поведение"

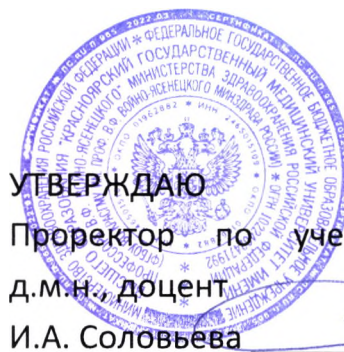
уровень магистратуры

очная форма обучения

срок освоения ОПОП ВО - 2 года

2021 год

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Красноярский государственный медицинский
университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого»
Министерства здравоохранения Российской Федерации



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
д.м.н., доцент
И.А. Соловьева
«20» октября 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины «Теория организации и организационное поведение»
Для ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент
направленность
(профиль) «Управление в здравоохранении на основе интеллектуального
анализа
данных»
Уровень магистратуры
Очная форма обучения
Срок освоения ОПОП ВО - 2 года
Институт последипломного образования
Кафедра управления и экономики здравоохранения ИПО
Курс - I
Семестр - I, II
Лекции - 10 час.
Практические занятия - 44 час.
Самостоятельная работа - 88.65 час.
Экзамен - II семестр (36 ч.)
Всего часов - 144
Трудоемкость дисциплины - 4 ЗЕ

Красноярск
2021

1. Вводная часть

1.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы по дисциплине

Цель освоения дисциплины "Теория организации и организационное поведение" состоит в формировании целостного представления об организации как открытой системе, законах ее функционирования, а также приобретении навыков управления организационным поведением.

1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

1.2.1. Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к блоку Б1 - «Дисциплины (модули)».

Методы принятия управленческих решений

Знания: основных понятий, методов и инструментов количественного и качественного анализа процессов управления, методов сбора и обработки управленческой информации

Умения: собирать, обрабатывать и анализировать управленческую информацию

Навыки: сбора, обработки и анализа управленческой информации

1.3. Требования к результатам освоения дисциплины

1.3.1. Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих общекультурных (ОК), общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных (ПК) компетенций:

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

Общие сведения о компетенции ОПК-3.1	
Вид деятельности	-
Профессиональная задача	-
Код компетенции	ОПК-3.1
Содержание компетенции	Принимает самостоятельные обоснованные организационно-управленческие решения, а также оценивает их операционную и организационную эффективность, социальную значимость
Знать	
1	знает сущность и виды организационно-управленческих решений.
2	знает основные показатели и методы оценки операционной и организационной эффективности, социальной значимости управленческих решений.
Уметь	
1	самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения.
2	проводить оценку операционной и организационной эффективности, социальной значимости управленческих решений.
Владеть	
1	навыками обоснования организационно-управленческих решений.
2	навыками оценки операционной и организационной эффективности, социальной значимости управленческих решений.
Оценочные средства	
1	Вопросы
2	Вопросы к экзамену
3	Практические навыки
4	Ситуационные задачи
5	Тесты
6	Примерная тематика рефератов

Общие сведения о компетенции ОПК-3.2	
Вид деятельности	-
Профессиональная задача	-

Код компетенции	ОПК-3.2
Содержание компетенции	Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
Знать	
1	знает алгоритм разработки, принятия и реализации обоснованных организационно-управленческих решений.
2	знает основные факторы сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, оказывающих влияние на реализацию обоснованных организационно-управленческих решений.
Уметь	
1	выявлять основные факторы сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, оказывающие влияние на реализацию обоснованных организационно-управленческих решений.
2	обеспечивать реализацию обоснованных организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.
Владеть	
1	навыками выявления основных факторов сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, оказывающих влияние на реализацию обоснованных организационно-управленческих решений.
2	навыками реализации обоснованных организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.
Оценочные средства	
1	Вопросы
2	Вопросы к экзамену
3	Практические навыки
4	Ситуационные задачи
5	Тесты
6	Примерная тематика рефератов

Общие сведения о компетенции ОПК-11.1	
Вид деятельности	-
Профессиональная задача	-
Код компетенции	ОПК-11.1
Содержание компетенции	Применяет логические методы и приемы научного исследования, методологические принципы современной науки, направления, концепции, источники знания и приемы работы с ними, основные особенности научного метода познания, программно-целевые методы решения научных проблем в профессиональной деятельности

Знать	
1	логические методы и приемы научного исследования; методологические принципы современной науки, направления, концепции, источники знания и приемы работы с ними; основные особенности научного метода познания; программно-целевые методы решения научных проблем; основы моделирования управленческих решений; динамические оптимизационные модели; математические модели оптимального управления для непрерывных и дискретных процессов, их сравнительный анализ; многокритериальные методы принятия решений в профессиональной деятельности.
Уметь	
1	применять логические методы и приемы научного исследования; методологические принципы современной науки, концепции, источники знания и приемы работы с ними; основные метода научного познания; программно-целевые методы решения научных проблем; основы моделирования управленческих решений; динамические оптимизационные модели; математические модели оптимального управления для непрерывных и дискретных процессов, их сравнительный анализ; многокритериальные методы принятия решений в профессиональной деятельности.
Владеть	
1	логическими методами и приемами научного исследования; методологическими принципами современной науки; основными методами научного познания; программно-целевыми методами решения научных проблем; основами моделирования управленческих решений; динамическими оптимизационными моделями; математическими моделями оптимального управления для непрерывных и дискретных процессов; многокритериальными методами принятия решений в профессиональной деятельности.
Оценочные средства	
1	Вопросы
2	Вопросы к экзамену
3	Практические навыки
4	Ситуационные задачи
5	Тесты
6	Примерная тематика рефератов

Общие сведения о компетенции ОПК-11.2	
Вид деятельности	-
Профессиональная задача	-
Код компетенции	ОПК-11.2
Содержание компетенции	Осуществляет методологическое обоснование научного исследования, создание и применение библиотек искусственного интеллекта
Знать	

1	приемы методологического обоснования научного исследования, методы организации библиотек искусственного интеллекта.
Уметь	
1	проводить методологическое обоснование научного исследования, в том числе посредством создания и использования библиотек искусственного интеллекта.
Владеть	
1	методологией обоснования научного исследования, в том числе посредством создания и использования библиотек искусственного интеллекта.
Оценочные средства	
1	Вопросы
2	Вопросы к экзамену
3	Практические навыки
4	Ситуационные задачи
5	Тесты
6	Примерная тематика рефератов

Общие сведения о компетенции ПК-4.3	
Вид деятельности	-
Профессиональная задача	-
Код компетенции	ПК-4.3
Содержание компетенции	Организует решение задач профессиональной деятельности на основе использования систем, основанных на знаниях
Знать	
1	методологические подходы к выбору и применению методов обработки и распространения знаний с помощью дедукции, индукции и абдукции, согласования экспертных оценок и нечеткого вывода.
Уметь	
1	применять методы обработки и распространения знаний в системах, основанных на знаниях, для решения задач профессиональной деятельности.
Владеть	
1	методами обработки и распространения знаний в системах, основанных на знаниях, для решения задач профессиональной деятельности.
Оценочные средства	
1	Вопросы
2	Вопросы к экзамену

3	Практические навыки
4	Ситуационные задачи
5	Тесты
6	Примерная тематика рефератов

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		I	II
1	2	3	
Аудиторные занятия (всего), в том числе	54	26	28
Лекции	10	6	4
Практические занятия	44	20	24
Из общего числа аудиторных часов - в интерактивной форме*	22 41%	6	16
Семинары			
Лабораторные работы			
КСР			
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	88.65	46	42.65
Подготовка к занятиям	70.65	38	32.65
Поиск и обзор научных публикаций, работа с электронными источниками информации	8	8	
Работа с учебной литературой	4		4
Подготовка к промежуточной аттестации	6		6
Вид промежуточной аттестации	36 (0.35)		Экзамен (0.35)
Консультации	1		1
Контактная работа	55.35		
Общая трудоемкость час. ЗЕ	144 4	72 2	72 2

2.2. Разделы дисциплины и компетенции, которые должны быть сформированы при их изучении

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Темы разделов дисциплины	Код формируемой компетенции
1	2	3	4
1.	Теория организации		
		<p>Понятие Организация. Структура организации. Внешняя среда организации . Сущность понятия «организация». Системные свойства организации. Модель системы управления организацией. Иерархические уровни организаций. Типы организаций. Конфигурация социальной организации (Г. Минцберг). Параметры социальной организации. Предпосылки формирования структуры организации: иерархия; подразделения; системы, обеспечивающие коммуникации и согласование (координацию). Горизонтальное и вертикальное разделение труда. Уровни управления. Координация. Информационные процессы в структуре организации. Окружающая среда организации. Поле деятельности. Сектора окружающей среды. Оперативная окружающая среда. Общая окружающая среда. Неопределенность окружающей среды организации. Простота – сложность окружающей среды. Стабильность – нестабильность окружающей среды. Обобщенный взгляд на взаимосвязь организации и среды.</p>	<p>ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2</p>
		<p>Понятие «Организация. Структура организации. Сущность понятия «организация». Конфигурация социальной организации (Г. Минцберг): техническое ядро; стратегический уровень; менеджмент среднего звена; техноструктура; вспомогательный персонал. Параметры социальной организации. Структурные параметры: уровень формализации деятельности организации; специализация; иерархия власти; централизация; профессионализм; структура штата. Контекстуальные параметры организации: размер организации; организационная технология; окружающая среда; стратегия; организационная культура. Подходы к проектированию организаций. Виды работ. Отношения отчетности. Принципы формирования подразделений. Типы организаций. Проблема адекватности структуры организации. Цели вертикального контроля. Цели горизонтальной координации. Симптомы структурного несоответствия.</p>	<p>ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2</p>

		Жизненный цикл организации и организационные изменения Размеры организаций. Стадии жизненного цикла организации. Стратегии контроля в организации. Изменения и инновации. Реализация изменений.	ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2
		Внешняя среда организации. Жизненный цикл организации и организационные изменения Когнитивные ограничения руководителя. Матрица анализа неопределенности среды. Способы адаптации к неопределенной окружающей среде: должности и подразделения; буферные и пограничные зоны; дифференциация; интеграция; организационный и механистический менеджмент; планирование, прогнозирование, ответственность. Зависимость от ресурсов окружающей среды. Стратегии контроля окружающей среды. Необходимость организационных изменений. Инкрементальные и радикальные изменения. Организационные инновации. Двойственные организации. Корпоративное предпринимательство. Реализация изменений.	ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2
		Управление знаниями в организации Признаки экономики, основанной на знаниях. Знания с длинным и коротким периодом полураспада. Знание как объект управления. Уровни знания, принимаемые к рассмотрению в управлении знаниями. Уровни знаний и деятельности. Явное и неявное знание. Формализованное и неформализованное знание. Четыре способа трансформации знаний в социальной группе (И. Нонака, Х. Такеучи). Знание как общественное благо и товар. Четыре стиля руководства процессом обмена знаниями (религиозная аналогия). Выводы для практики управления.	ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2
2.	Организационное поведение		

		<p>Понятие организационного поведения. Организационная культура Организационное поведение (ОП). Модель организационного поведения. Актуальность изучения ОП. Этика и ОП. Концепция справедливости. Социальная ответственность организации. Личность и ее развитие. Факторы, определяющие личность: задатки и способности; окружающая среда. Подходы к исследованию личностных черт: «большая пятерка» качеств; социальные черты; личные концептуальные черты; черты эмоциональной адаптации. Культура (в широком смысле). Видимые параметры культуры. Роль ценностей. Перечень ценностей, которые обычно присутствуют в успешных организациях. Мировоззренческие типы людей. Нормы отношений и нормы поведения. Коммуникационные стили. Процессы передачи знаний в зависимости от культуры. Типы организационных культур. Рекомендуемые траектории перехода из одной культуры в другую. Крайние типы взаимодействия человека с организацией. Типология адаптации человека в организации.</p>	<p>ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2</p>
		<p>Индивидуальные различия, влияющие на поведение людей в организации Социальные черты личности. Стиль разрешения проблем. Личные концептуальные черты. Ценности, важные для использования на рабочем месте. Черты эмоциональной устойчивости. Эмоциональная грамотность. Эмоциональные способности. Шкалы эмоционального интеллекта. Различие между чертами личности и эмоциональными способностями. Успех в жизни. Стресс и управление стрессом.</p>	<p>ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2</p>

		<p>Мотивация деятельности. Власть и лидерство. Управление компетенциями. Роль и значение мотивации в управлении человеком. Основные понятия современных теорий мотивации: побуждение, потребности, мотив, мотивирование, стимулы, стимулирование, вознаграждение. Влияние мотивации на характеристики деятельности человека. Лидерство (руководство). Качества лидера. Качества менеджера. Власть. Источники власти формального руководителя и лидера. Превращение власти во влияние. Возможные стратегии влияния. Виды деятельности при управлении организацией (Анри Файоль). Управленческая деятельность как универсальная. Анализ управленческой деятельности на основе выделения ролей (Г. Минцберг). Навыки менеджера (Р. Кац). Приоритетные навыки работников для разных уровней управления в организации. Недостатки ролей и навыков как моделей для описания и прогнозирования управленческой деятельности. Необходимость компетенций как критериев оценки деятельности.</p>	<p>ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2</p>
		<p>Организационная культура Макрокультурные переменные: властная дистанция; индивидуализм-коллективизм; тревожность за будущее; размер ценностей; долгосрочная - краткосрочная ориентация; мужественность-женственность. Способы управления организационной культурой. Стили руководства и культуры, приводящие к неудачам. Диагностика организационной культуры. Рекомендации по управлению организационной культурой.</p>	<p>ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2</p>
		<p>Мотивация деятельности Концепция партисипативного управления. Участие работников в принятии решений, право контроля над качеством и количеством затрачиваемого труда, право на формирование рабочих групп. Удовлетворенность трудом и его эффективность. Интегрированная модель мотивации. Научение поведению. Модель управления знаниями (в рамках мотивационной теории). Научение с одинарной и двойной петлями. Цикл обучения (на опыте). Стили обучения. Эффективность группового обучения. Особенности обучения разных специалистов. Подкрепление поведения. Закон эффекта. Компенсация как механизм закрепления поведения. Негативные последствия наказания. Изменение поведения сотрудника посредством подкрепления. Графики подкрепления. Диагностика мотивационных типов</p>	<p>ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2</p>

		<p>Власть и лидерство Черты, характерные для успешного лидера. Поведенческий подход. Матрица: внимание к сотрудникам - внимание к производственному процессу. Два стиля лидерства. Ситуационная теория лидерства. Характеристики ситуации: взаимоотношения руководитель - подчиненный; степень определенности задачи. Лидерство при осуществлении изменений. Транзакционные (традиционные) лидеры. Харизматические лидеры. Трансформационные лидеры.</p>	<p>ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2</p>
		<p>Управление компетенциями Необходимость компетенций как критериев оценки деятельности. Модель компетенций. Метод компетентности. Метод компетенций. Влияние ситуационных факторов на компетенции. Способы создания моделей компетенций.</p>	<p>ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2</p>
		<p>Управление компетенциями. Экзамен. Методы оценки компетенций: скрининг; биоданные; тесты; интервью; центр оценки. Валидность и надежность тестов. Валидность методов оценки компетенций Профиль должности сотрудника на основе компетенций. Управление компетенциями. Центр компетенций.</p>	<p>ПК-4.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-11.1, ОПК-11.2</p>

2.3. Разделы дисциплины и виды учебной деятельности

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	Сем	СРС	КСР	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	1	Теория организации	6		12		46		64
2.	2,1	Организационное поведение	4		32		42.65		78.65
		Всего	10		44		88.65		142.65

2.4. Тематический план лекций дисциплины

1 курс

1 семестр

№ раздела	№ темы	Наименование раздела дисциплины	Тема	Количество часов
1	2	3	4	5
1	1	Теория организации [2.00]	<p>Понятие Организация. Структура организации. Внешняя среда организации .</p> <p>Сущность понятия «организация». Системные свойства организации. Модель системы управления организацией. Иерархические уровни организаций. Типы организаций. Конфигурация социальной организации (Г. Минцберг). Параметры социальной организации. Предпосылки формирования структуры организации: иерархия; подразделения; системы, обеспечивающие коммуникации и согласование (координацию). Горизонтальное и вертикальное разделение труда. Уровни управления. Координация. Информационные процессы в структуре организации. Окружающая среда организации. Поле деятельности. Сектора окружающей среды. Оперативная окружающая среда. Общая окружающая среда. Неопределенность окружающей среды организации. Простота - сложность окружающей среды. Стабильность - нестабильность окружающей среды. Обобщенный взгляд на взаимосвязь организации и среды. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	2
1	2	Теория организации [2.00]	<p>Жизненный цикл организации и организационные изменения</p> <p>Размеры организаций. Стадии жизненного цикла организации. Стратегии контроля в организации. Изменения и инновации. Реализация изменений. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	2

1	3	Теория организации [2.00]	Управление знаниями в организации (В интерактивной форме) Признаки экономики, основанной на знаниях. Знания с длинным и коротким периодом полураспада. Знание как объект управления. Уровни знания, принимаемые к рассмотрению в управлении знаниями. Уровни знаний и деятельности. Явное и неявное знание. Формализованное и неформализованное знание. Четыре способа трансформации знаний в социальной группе (И. Нонака, Х. Такеучи). Знание как общественное благо и товар. Четыре стиля руководства процессом обмена знаниями (религиозная аналогия). Выводы для практики управления. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2	2
			Всего за семестр	6
			Всего часов	10

1 курс

2 семестр

№ раздела	№ темы	Наименование раздела дисциплины	Тема	Количество часов
1	2	3	4	5

2	4	Организационное поведение [2.00]	<p>Понятие организационного поведения. Организационная культура (В интерактивной форме)</p> <p>Организационное поведение (ОП). Модель организационного поведения. Актуальность изучения ОП. Этика и ОП. Концепция справедливости. Социальная ответственность организации. Личность и ее развитие. Факторы, определяющие личность: задатки и способности; окружающая среда. Подходы к исследованию личностных черт: «большая пятерка» качеств; социальные черты; личные концептуальные черты; черты эмоциональной адаптации. Культура (в широком смысле). Видимые параметры культуры. Роль ценностей. Перечень ценностей, которые обычно присутствуют в успешных организациях. Мировоззренческие типы людей. Нормы отношений и нормы поведения. Коммуникационные стили. Процессы передачи знаний в зависимости от культуры. Типы организационных культур. Рекомендуемые траектории перехода из одной культуры в другую. Крайние типы взаимодействия человека с организацией. Типология адаптации человека в организации. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	2
2	5	Организационное поведение [2.00]	<p>Мотивация деятельности. Власть и лидерство. Управление компетенциями. (В интерактивной форме)</p> <p>Роль и значение мотивации в управлении человеком. Основные понятия современных теорий мотивации: побуждение, потребности, мотив, мотивирование, стимулы, стимулирование, вознаграждение. Влияние мотивации на характеристики деятельности человека. Лидерство (руководство). Качества лидера. Качества менеджера. Власть. Источники власти формального руководителя и лидера. Превращение власти во влияние. Возможные стратегии влияния. Виды деятельности при управлении организацией (Анри Файоль). Управленческая деятельность как универсальная. Анализ управленческой деятельности на основе выделения ролей (Г. Минцберг). Навыки менеджера (Р. Кац). Приоритетные навыки работников для разных уровней управления в организации. Недостатки ролей и навыков как моделей для описания и прогнозирования управленческой деятельности. Необходимость компетенций как критериев оценки деятельности. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	2
			Всего за семестр	4
			Всего часов	10

2.5. Тематический план практических/семинарских занятий

2.5.1. Тематический план практических занятий

1 курс

1 семестр

№ раздела	№ темы	Наименование раздела дисциплины	Тема	Количество часов
1	2	3	4	5
1	1	Теория организации [4.00]	<p>Понятие «Организация. Структура организации.</p> <p>Сущность понятия «организация». Конфигурация социальной организации (Г. Минцберг): техническое ядро; стратегический уровень; менеджмент среднего звена; технoструктура; вспомогательный персонал. Параметры социальной организации. Структурные параметры: уровень формализации деятельности организации; специализация; иерархия власти; централизация; профессионализм; структура штата. Контекстуальные параметры организации: размер организации; организационная технология; окружающая среда; стратегия; организационная культура. Подходы к проектированию организаций. Виды работ. Отношения отчетности. Принципы формирования подразделений. Типы организаций. Проблема адекватности структуры организации. Цели вертикального контроля. Цели горизонтальной координации. Симптомы структурного несоответствия. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	4
1	2	Теория организации [4.00]	<p>Внешняя среда организации. Жизненный цикл организации и организационные изменения</p> <p>Когнитивные ограничения руководителя. Матрица анализа неопределенности среды. Способы адаптации к неопределенной окружающей среде: должности и подразделения; буферные и пограничные зоны; дифференциация; интеграция; органический и механистический менеджмент; планирование, прогнозирование, ответственность. Зависимость от ресурсов окружающей среды. Стратегии контроля окружающей среды. Необходимость организационных изменений. Инкрементальные и радикальные изменения. Организационные инновации. Двойственные организации. Корпоративное предпринимательство. Реализация изменений. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	4

1	3	Теория организации [4.00]	<p>Управление знаниями в организации</p> <p>Интеллектуальный капитал организации. Рыночные активы. Интеллектуальные активы. Инфраструктурные активы. Интеллектуально ориентированная культура организации. Человеческие активы. Персональный человеческий капитал и интеллектуальные ресурсы личности. Задачи управления знаниями. Тактические процессы и стратегические процессы управления знаниями. Организация обмена знаниями. Внутриорганизационные барьеры: система вознаграждения; внутренняя конкуренция; корпоративная культура; организационная защитная практика; квалифицированная некомпетентность; провозглашаемые теории и применяемые теории. Способы расширения сети обмена знаниями в организации. Задачи, способствующие формированию доверия. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	4
2	4	Организационное поведение [4.00]	<p>Индивидуальные различия, влияющие на поведение людей в организации</p> <p>Социальные черты личности. Стиль разрешения проблем. Личные концептуальные черты. Ценности, важные для использования на рабочем месте. Черты эмоциональной устойчивости. Эмоциональная грамотность. Эмоциональные способности. Шкалы эмоционального интеллекта. Различие между чертами личности и эмоциональными способностями. Успех в жизни. Стресс и управление стрессом. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	4
2	5	Организационное поведение [4.00]	<p>Организационная культура (В интерактивной форме)</p> <p>Макрокультурные переменные: властная дистанция; индивидуализм-коллективизм; тревожность за будущее; размер ценностей; долгосрочная - краткосрочная ориентация; мужественность-женственность. Способы управления организационной культурой. Стили руководства и культуры, приводящие к неудачам. Диагностика организационной культуры. Рекомендации по управлению организационной культурой. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	4
			Всего за семестр	20
			Всего часов	44

1 курс

2 семестр

№ раздела	№ темы	Наименование раздела дисциплины	Тема	Количество часов
1	2	3	4	5
2	6	Организационное поведение [6.00]	<p>Мотивация деятельности (В интерактивной форме)</p> <p>Концепция партисипативного управления. Участие работников в принятии решений, право контроля над качеством и количеством затрачиваемого труда, право на формирование рабочих групп. Удовлетворенность трудом и его эффективность. Интегрированная модель мотивации. Научение поведению. Модель управления знаниями (в рамках мотивационной теории). Научение с одинарной и двойной петлями. Цикл обучения (на опыте). Стили обучения. Эффективность группового обучения. Особенности обучения разных специалистов. Подкрепление поведения. Закон эффекта. Компенсация как механизм закрепления поведения. Негативные последствия наказания. Изменение поведения сотрудника посредством подкрепления. Графики подкрепления. Диагностика мотивационных типов ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	6
2	7	Организационное поведение [6.00]	<p>Власть и лидерство (В интерактивной форме)</p> <p>Черты, характерные для успешного лидера. Поведенческий подход. Матрица: внимание к сотрудникам - внимание к производственному процессу. Два стиля лидерства. Ситуационная теория лидерства. Характеристики ситуации: взаимоотношения руководитель - подчиненный; степень определенности задачи. Лидерство при осуществлении изменений. Транзакционные (традиционные) лидеры. Харизматические лидеры. Трансформационные лидеры. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	6
2	8	Организационное поведение [6.00]	<p>Управление компетенциями</p> <p>Необходимость компетенций как критериев оценки деятельности. Модель компетенций. Метод компетентности. Метод компетенций. Влияние ситуационных факторов на компетенции. Способы создания моделей компетенций. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	6

2	9	Организационное поведение [6.00]	Управление компетенциями. Экзамен. Методы оценки компетенций: скрининг; биоданные; тесты; интервью; центр оценки. Валидность и надежность тестов. Валидность методов оценки компетенций Профиль должности сотрудника на основе компетенций. Управление компетенциями. Центр компетенций. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2	6
			Всего за семестр	24
			Всего часов	44

2.5.2. Тематический план семинарских занятий

Данный вид работы учебным планом не предусмотрен

2.6. Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы учебным планом не предусмотрен

2.7. Контроль самостоятельной работы

Данный вид работы учебным планом не предусмотрен

2.8. Самостоятельная работа
2.8.1. Виды самостоятельной работы

1 курс
1 семестр

№ раздела	№ темы	Наименование раздела дисциплины	Тема	Вид самост. работы	Количество часов
1	2	3	4	5	6
1	1	Теория организации [8.00]	<p>Основополагающие идеи организационных теорий.</p> <p>Теория самоорганизации. Всеобщая организационная наука (тектология) А.А. Богданова. Системный подход. Законы организации. Эволюционное развитие научных концепций управления социальными организациями. Концепция идеальной бюрократии. Административная школа А. Файоля. Социальные организации как открытые системы. Гуманистическое направление в теории социальной организации. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	Подготовка к занятиям [8.00]	8
1	2	Теория организации [8.00]	<p>Стратегия и эффективность организации.</p> <p>Понятие стратегии в теории менеджмента. Руководящие идеи организации. Управление, основанное на целях и критерий SMART. Стратегия и финансовые показатели. Показатели клиентской перспективы. Оперативные цели перспективы внутренних бизнес-процессов. Оперативные цели перспективы обучения и развития персонала. Возможная взаимосвязь между оперативными целями для деловой и некоммерческой организации. Типология стратегий. Стратегия и строение организации. Оценка эффективности организации. Предел и причины диверсификации. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	Подготовка к занятиям [4.00], Поиск и обзор научных публикаций, работа с электронными источниками информации [4.00]	8

1	3	Теория организации [8.00]	<p>Информационные технологии в управлении организацией.</p> <p>Типы информационных систем (ИС) в зависимости от уровня управления в организации. ИС для руководителей среднего и высшего звена: управленческие информационные системы; системы поддержки решений; системы административного управления; система сбалансированных показателей (ССП, Balanced Scorecard). Формы представления информации в ССП. Структура и функции ССП. Процесс построения ССП: 1) стратегия компании; 2) бизнес-план, оперативные инициативы; 3) мотивация персонала; 4) создание ССП. Проблемы ССП. Модель «Баланс интересов». Системы планирования ресурсов предприятия. Интегрированное предприятие и инструменты его функционирования. Стратегии электронного бизнеса. Влияние информационных технологий на проектирование организаций. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	Подготовка к занятиям [8.00]	8
1	4	Теория организации [8.00]	<p>Анализ и конструирование организаций.</p> <p>Задачи анализа. Анализ организационных экономических результатов. Анализ миссии и видения организации. Анализ философии и политики организации с точки зрения персонала. Анализ целей организации. Анализ социального партнерства в организации. Анализ качества трудовой жизни. Анализ социально-психологического климата в организации. Методы и источники получения информации об организации. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	Подготовка к занятиям [8.00]	8
1	5	Теория организации [8.00]	<p>Управление изменениями в организации.</p> <p>Концепция организационных изменений. Модель планируемых организационных изменений. Инициирование изменений. Проведение изменений. Типы планируемых изменений. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	Подготовка к занятиям [4.00], Поиск и обзор научных публикаций, работа с электронными источниками информации [4.00]	8

1	6	Теория организации [6.00]	Организационный маркетинг. Понятие организационного маркетинга. Понятие и анализ имиджа. Стандарт ISO. Фирменный стиль организации. Этика организации. Управление социальной ответственностью организации. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2	Подготовка к занятиям [6.00]	6
			Всего за семестр		46
			Всего часов		88.65

1 курс
2 семестр

№ раздела	№ темы	Наименование раздела дисциплины	Тема	Вид самост. работы	Количество часов
1	2	3	4	5	6
2	7	Организационное поведение [8.00]	Группы. Понятие группы. Формальные и неформальные группы. Факторы, влияющие на группы: характеристики членов группы, структурные и ситуационные характеристики групп внутри организации. Влияние вознаграждения на взаимоотношения в группе. Взаимодействие человека с группой. Типы взаимодействия: кооперация, слияние, конфликт, отторжение. Матрица: уверенность человека в себе – реакция группы на человека. Организационные и эмоциональные причины конфликтов. Негативные и позитивные последствия конфликтов в группе. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2	Подготовка к занятиям [8.00]	8

2	8	Организационное поведение [8.00]	<p>Мотивация деятельности.</p> <p>Теории содержания мотивации. Принципы мотивации человека. Иерархия базовых потребностей по А. Маслоу. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Двухфакторная теория Герцберга. Теория ERG К. Альдерфера. Модель мотивационного процесса. Теория ожиданий (В. Врум). Теория равенства (справедливости). Теория психологического контракта. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	Подготовка к занятиям [8.00]	8
2	9	Организационное поведение [8.00]	<p>Коммуникативное поведение в организации.</p> <p>Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Коммуникационные сети. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	Подготовка к занятиям [8.00]	8
2	10	Организационное поведение [8.00]	<p>Управление карьерой и формирование поведения индивида.</p> <p>Сущность карьеры. Жизненный цикл работника как объект управления. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой работника. Эффективность карьеры. Поведенческий маркетинг. Управление поведением индивидов внутри организации. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	Подготовка к занятиям [4.00], Работа с учебной литературой [4.00]	8

2	11	Организационное поведение [10.65]	<p>Управление компетенциями.</p> <p>Исполнительские компетенции. Уровни и измерения исполнительской компетенции. Основные понятия теории компетенций: компетенция; поведенческие индикаторы; пороговые компетенции; дифференцирующие компетенции; кластер компетенций; модель компетенций. Обобщенная модель компетенций менеджера. Поведенческие индикаторы компетенций менеджера. Роль пороговой компетенции «экспертиза/профессиональные знания». Влияние ситуационных факторов на компетенции. Способы создания моделей компетенций. Методы оценки компетенций: скрининг; биоданные; тесты; интервью; центр оценки. Валидность и надежность тестов. Валидность методов оценки компетенций Профиль должности сотрудника на основе компетенций. Управление компетенциями. Центр компетенций. ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2</p>	Подготовка к занятиям [4.65], Подготовка к промежуточной аттестации [6.00]	10.65
			Всего за семестр		42.65
			Всего часов		88.65

2.9. Оценочные средства, в том числе для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

2.9.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

1 семестр					
			Оценочные средства		
№ п/п	Виды контроля	Наименование раздела дисциплины	Форма	Кол-во вопросов в задании	Кол-во независимых вариантов
1	2	3	4	5	6
1	Для входного контроля				
		Теория организации			
			Вопросы	2	10
2	Для текущего контроля				
		Теория организации			
			Тесты	10	2
3	Для промежуточного контроля				

2 семестр					
			Оценочные средства		
№ п/п	Виды контроля	Наименование раздела дисциплины	Форма	Кол-во вопросов в задании	Кол-во независимых вариантов
1	2	3	4	5	6
1	Для входного контроля				
2	Для текущего контроля				
		Организационное поведение			
			Ситуационные задачи	По числу студентов	По числу студентов
			Тесты	10	2
3	Для промежуточного контроля				

			Банк экзаменационных билетов	1	10
			Практические навыки	1	10
			Тесты	25	5

2.9.2. Примеры оценочных средств

Входной контроль

Вопросы

1. Что такое организация?

1) Организация — это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.

ПК-4.3 , ОПК-3.1 , ОПК-3.2 , ОПК-11.1 , ОПК-11.2

2. Каковы общие свойства организаций?

1) Для организации характерны комплексность, формализация и определенное соотношение централизации и децентрализации. Комплексность рассматривает степень дифференциации в рамках организации. Она включает уровень специализации или разделения труда, количество уровней в иерархии организации и степень территориального распределения подразделений организации. Под формализацией понимаются заранее разработанные и установленные правила и процедуры, определяющие поведение работников. Некоторые организации минимально оперируют с такими стандартными директивами. Другие имеют все типы правил, инструктирующих работников по поводу того, что они могут и чего не могут делать. Соотношение централизации и децентрализации определяется уровнями, на которых вырабатываются и принимаются управленческие решения в организации. В некоторых организациях процесс принятия решений очень централизован, разрешением проблем занимаются высшие руководители. В других случаях принятие решений децентрализовано, ответственность делегируется вниз по иерархии управления. Принятое соотношение централизации и децентрализации определяет характер и тип устанавливаемой организационной структуры управления.

ПК-4.3 , ОПК-3.1 , ОПК-3.2 , ОПК-11.1 , ОПК-11.2

3. Каково значение организаций в современном обществе

1) Влияние на отдельных людей. Влияние на другие организации. Влияние на идеологию, доминирующую в обществе. Деятельность организаций определяет жизнь общества, а деятельность отдельных людей проявляется в подавляющем большинстве случаев через деятельность организаций. Чем легче конкретному человеку проявить себя в обществе через посредство разнообразных организаций, тем оно более демократично, чем сложнее, тем оно более императивно.

ПК-4.3 , ОПК-3.1 , ОПК-3.2 , ОПК-11.1 , ОПК-11.2

Текущий контроль

Ситуационные задачи

1. **Ситуационная задача №1:** Главный врач, принимая на должность главной медсестры больницы выпускницу факультета ВСО, поставил перед ней задачу сформулировать основные

цели реформирования медсестринской службы ЛПУ. Однако представленные менеджером разработки не удовлетворили руководство как не соответствующие требованиям менеджмента. Например, одна из целей была сформулирована следующим образом: «Повысить зарплату среднему медицинскому персоналу ЛПУ».

1) Какие требования менеджмента должны быть учтены выпускником при формулировании целей?

2) Перечислите цели организации

Ответ 1: Цели организации

Ответ 2: Цели организации: - должны быть соизмеримы с её возможностями; - должны быть конкретными и измеримыми; - не должны быть противоречивыми; - должны быть привязаны к срокам достижения; - должны соответствовать миссии и ценностям организации; должны обеспечивать возможности для маневра при изменении требований или возможностей.

ПК-4.3 , ОПК-3.1 , ОПК-3.2 , ОПК-11.1 , ОПК-11.2

2. Ситуационная задача №2: Перед вами функциональная структура организации. Особенности функциональной структуры: централизация, малочисленность персонала, небогатый ассортимент продукции, концентрация в одном месте.

1) оцените преимущества данной структуры

2) оцените недостатки данной структуры

Ответ 1: Преимущества функциональной структуры в том, что она стимулирует деловую и профессиональную специализацию, здесь имеет место исключение дублирования и параллелизма, а также освобождение линейных менеджеров от решения некоторых специальных вопросов. При такой структуре уменьшается потребность в специалистах широкого профиля, улучшается координация в функциональных областях.

Ответ 2: Недостатки функциональной структуры в том, что здесь отделы могут быть более заинтересованы в реализации целей и задач своих подразделений, чем общих целей всей организации. Это увеличивает возможность конфликтов между функциональными областями. Появляются тенденции чрезмерной централизации, трудности в поддержании постоянных взаимосвязей между различными функциональными службами. При функциональной структуре появляется относительно застывшая с трудом реагирующая на изменения организационная форма. Если организация с такой структурой велика, то становится слишком длинной цепь команд от руководителя до непосредственного исполнителя.

ПК-4.3 , ОПК-3.1 , ОПК-3.2 , ОПК-11.1 , ОПК-11.2

3. Ситуационная задача №3: Для проведения ремонта в возглавляемом Вами учреждении прибыла группа «строителей». Не смотря на то, что прошла уже неделя после начала работ, практически никаких изменений Вы не обнаружили. По сообщениям Ваших сотрудников «строители» большую часть рабочего времени бесцельно «шляются», курят, обсуждают свои проблемы. При Вашем появлении начинается бурная деятельность (перетаскивание и перекалывание мешков, многократные замеры расстояний между окнами и полом и т.п.). Пообщавшись со своими работниками и «строителями» вы пришли к следующим выводам: • У «строителей» отсутствует опыт и желание работать. • Они не соблюдают основные правила. • Явно выражено желание откладывать выполнение задания. • Неуверенность, потребность в помощи. • Перекалывания ответственности. • Непоследовательность, неясное поведение. • Защитная позиция.

ПК-4.3 , ОПК-3.1 , ОПК-3.2 , ОПК-11.1 , ОПК-11.2

Тесты

1. ОБЪЕКТ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

- 1) носит материальный характер
- 2) охватывает нематериальную сферу деятельности человека**
- 3) не носит материального характера
- 4) не охватывает нематериальную сферу деятельности человека

Правильный ответ: 2

ПК-4.3

2. К АВТОРАМ, ВНЕСШИМ ОСНОВНОЙ УКЛАД В РАЗВИТИЕ КЛАССИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ, ОТНОСЯТСЯ

- 1) Анри Файоль**
- 2) Питер Друкер
- 3) Дуглас Макгрегор
- 4) Макс Вебер

Правильный ответ: 1

ОПК-3.1

3. ОСНОВНЫМ СПОСОБОМ МОТИВАЦИИ ТРУДА ЯВЛЯЕТСЯ

- 1) наказание
- 2) вознаграждение**
- 3) страх
- 4) одиночество

Правильный ответ: 2

ОПК-3.2

Промежуточный контроль

Вопросы к экзамену

1. Билет 1.

- 1) Системные свойства организации.
- 2) Модель организационного поведения.
- 1) 1. Целостность – внутренне единство объекта. Следствия: - целое первично, а части вторичны; - система ведет себя как нечто единое независимо от уровня сложности; - любая открытая система состоит из подсистем и сама является частью более крупной системы. Подсистема –

автономная часть системы, которая в определенных условиях является неделимой; - каждая часть системы имеет определенное назначение с точки зрения целого; - части системы образуют неразрывное целое, поэтому воздействие на любую из них влияет на все остальные. Целостность системы обеспечивается путем формирования и поддержания связей между компонентами. 2. Эмерджентность - наличие у системы качественно новых свойств, которые отсутствуют у вошедших в состав системы компонентов (семья). 3. Гомеостазис - свойство устойчивости, благодаря которому система стремится восстановить нарушенное равновесие, компенсируя возникающее под воздействием внешних факторов изменение (новый работник).

2) В организации складываются устойчивые формы поведения, от которых в очень значительной мере и зависит вся ее деятельность, удаchi либо, напротив, неудачи. Существует много разных подходов к данной проблеме. Остановимся на том, который описан в работе американских исследователей Ньюстрона и Девиса. В его рамках существуют четыре модели организационного поведения: авторитарная, опеки, поддержки и коллегиальная. Авторитарная модель опирается на власть, ориентирована на полномочия, дающие руководителю любого уровня (хотя бы теоретически) возможность заставить работника выполнять свои распоряжения, подчас даже подвергая его штрафным санкциям. В свой черед, работники ориентированы на подчинение и весьма зависимы от непосредственного начальника. Другая весьма распространенная модель - опеки. В ее рамках руководитель, пусть подсознательно, рассматривает свою организацию как семью (в российском понимании этого слова), а себя как главу этой семьи со всеми вытекающими отсюда последствиями, с такими же, какие возникают у отцов и детей. Отцы, естественно, стараются иметь как можно больше информации обо всем, что происходит с детьми, обо всех их личных проблемах и даже решение их часто берут на себя. Руководство сталкивается с недостатком инициативы и ответственности. Плохо работают внутренние стимулы, а основной побудитель к действию - слово «должен». Данная модель опирается на экономические ресурсы организации, и руководство (как процесс) ориентировано на их распределение. Сегодня в ряде организаций становится актуальным внедрение модели поддержки. В определенных обстоятельствах она, безусловно, имеет ряд преимуществ по сравнению с рассмотренными выше. Но переход этот прост лишь на бумаге, поскольку сопровождается изменением некоторых важных установок руководителя (управленческой группы). Данная модель опирается на руководство (в том смысле, что под ним понимается приведение других к успеху), которое (как процесс) ориентировано на поддерживающие взаимоотношения. Работники ориентированы на выполнение конкретных заданий (а не на получение льгот и привилегий) и имеют возможность участвовать в управлении и принятии решений. При этом удовлетворяется их потребность в статусе и признании и возникает опора на внутренние стимулы. Заметим, что поддерживающая модель начинает хорошо работать при условии наличия минимального объема ресурсов (финансовых, юридических, информационных и пр.). Для нее характерен климат индивидуального роста, она особенно эффективна при относительно «приличном» уровне жизни, однако переход к ней требует серьезной ломки взглядов руководителя. Что касается четвертой - «коллегиальной» - модели организационного поведения, то она, несмотря на свою привлекательность, не может быть реализована в настоящих условиях, поскольку осуществима только в условиях избытка ресурсов, а это представляется абсолютно нереальным.

ПК-4.3 , ОПК-3.1 , ОПК-3.2 , ОПК-11.2 , ОПК-11.1

2. Билет 2

1) Среда организации.

2) Концепция организационных изменений. Изменения и инновации.

1) Среда организации — это совокупность активных субъектов и сил, с которыми организация взаимодействует в той или иной мере. Принято выделять внутреннюю и внешнюю среды организации. Внутренняя среда включает в себя внутреннее окружение. Внешняя среда

включает в себя ближнее и дальнее окружение. Ближнее окружение (микросреда) состоит из фирм и объединений, с которыми компания взаимодействует, и включает потребителей, поставщиков, партнеров, конкурентов и другие группы, на которые компания может оказывать влияние. Силы, входящие в ближнее окружение, со своей стороны тоже могут оказывать влияние на компанию. Дальнее окружение (макросреда) — это то, на что компания не может оказывать влияния и чем не может управлять. Это совокупность факторов, оказывающих влияние на деятельность компании.

2) Концепция организационных изменений охватывает все запланированные, организуемые и контролируемые перемены в области стратегии, производственных процессов, структуры и культуры любой социально-экономической системы, включая частные и государственные предприятия. В свою очередь, менеджмент изменений занимается специфическими вопросами управления предприятием, включая организационные, кадровые, коммуникационные и информационные аспекты. Что же представляет собой организационное изменение, каков спектр возможных перемен в организациях? Те или иные изменения в организациях происходят постоянно, однако для достижения определенных практических целей организационная система претерпевает существенные плановые изменения. Они касаются взаимоотношений, технологии или трансформации процессов, структуры или дизайна координационных механизмов, кадровых и должностных позиций, культуры, всех аспектов организаций. Силы, влияющие на перемены, существуют как внутри самой организации, так и во внешней среде. Изменения в любой части организации, как правило, оказывают влияние на организацию и целом. Плановые организационные изменения являются преднамеренными и осуществляются людьми внутри организации (либо специально приглашенными для этой цели). В сущности, они представляют собой инновации, хотя этот термин чаще используется для обозначения изменений в технологии (процесс инноваций) и новой продукции (продукт инноваций). Поэтому не следует проводить разграничение между изменением и инновацией. Достаточно лишь четко обозначать тип изменений, например структурные изменения, процесс инновации, разработка новой продукции и т.д. Согласно концепции организационных изменений на основе теории «7 - s» (Т. Питерс, Р. Уотерман и др.) эффективная организация формируется на базе семи взаимосвязанных составляющих, изменение каждой из которых требует соответствующего изменения остальных: стратегия, структура, системы, штат (персонал), стиль, организационные ценности. Только те организации могут эффективно функционировать и развиваться, в которых обеспечивается гармоничное состояние системы, состоящей из данных семи компонентов.

ПК-4.3 , ОПК-3.1 , ОПК-3.2 , ОПК-11.1 , ОПК-11.2

3. Билет 3

1) Понятие группы. Формальные и неформальные группы.

2) Внешнее окружение организации

1) Группа - это относительно обособленное объединение нескольких людей (не более 10), находящихся в достаточно устойчивом взаимодействии и осуществляющих совместные действия в течение достаточно долгого промежутка времени. И так, люди объединяются в группы не только для выполнения определенной работы, получения результата и вознаграждения за него. Группа - это среда самоутверждения и самопознания, это объективная потребность человека в коммуникациях. В зависимости от целей объединения выделяют два типа групп: • формальные; • неформальные. Формальные группы создаются для осуществления производственной деятельности в соответствии с выбранной стратегией по воле руководителей организации. Они имеют формально назначенного руководителя, формальную структуру, позицию внутри группы, их задачи и функции описаны и формально закреплены в соответствующих документах. Эти группы могут быть созданы как на постоянной, так и временной основе. В организации существует три основных типа групп: группы руководителей, рабочие группы и общественные организации. Неформальные группы образуются членами организации, часто спонтанно, в

соответствии с их взаимными симпатиями, общностью интересов, увлечениями, привычками и т. п. На большинстве предприятий существует множество неформальных групп. Их может быть столько, сколько основ для общения. Благодаря формальной структуре люди взаимодействуют друг с другом на протяжении многих лет. Естественным результатом общения является спонтанное возникновение неформальных групп. Обычно эти группы имеют явно или неявно выраженного лидера. Во многих случаях неформальные группы оказывают существенное влияние на поведение членов группы, порою даже большее, чем формальные. Основные причины вступления в неформальную группу. 1. Принадлежность. 2. Помощь. 3. Защита. 4. Общение. 5. Симпатии, дружеское общение.

2) Внешнее окружение - это все те факторы, которые находятся за пределами организации и могут на нее воздействовать. В свою очередь внешнее окружение организации делится на две части. Первая часть - ближайшее окружение - непосредственно влияет на организацию, увеличивает или уменьшает эффективность ее работы, приближает или отдаляет достижение ее целей. Обычно оно включает клиентов, поставщиков, конкурентов, государственное регулирование и требования муниципальных властей, профсоюзы и торговые ассоциации. Организация тесно взаимодействует с этой частью своей среды, а менеджеры пытаются управлять ее параметрами, воздействовать на «ближнее» окружение с целью изменения их в благоприятном для организации направлении. Вторая часть — «дальнее» окружение — включает все те факторы, которые могут оказывать воздействие на организацию, но не прямое, а опосредованное. Это, например, макроэкономические факторы, требования законодательства, изменения в государственной или региональной политике, социальные и культурные особенности. Воздействие этих факторов на организацию труднее выявлять и изучать, но нельзя игнорировать, так как именно они часто определяют тенденции, которые со временем будут влиять на «ближайшее» организационное окружение. Менеджеры не могут управлять параметрами «дальнего» окружения, но должны отслеживать тенденции их изменения и учитывать их в своих планах.

ПК-4.3 , ОПК-3.2 , ОПК-3.1 , ОПК-11.1 , ОПК-11.2

Практические навыки

1. Провести STEEP-анализ окружения медицинской организации, в которой Вы работаете

ПК-4.3 , ОПК-3.1 , ОПК-3.2 , ОПК-11.1 , ОПК-11.2

2. Представьте особенности организационной культуры медицинской организации, в которой Вы работаете

ПК-4.3 , ОПК-3.2 , ОПК-3.1 , ОПК-11.1 , ОПК-11.2

3. Каковы характерные черты внутренней среды медицинской организации, в которой Вы работаете

ПК-4.3 , ОПК-3.1 , ОПК-3.2 , ОПК-11.1 , ОПК-11.2

Тесты

1. НАЗОВИТЕ ОСНОВНУЮ ХАРАКТЕРИСТИКУ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

- 1) широта взглядов
- 2) умение четко формулировать цели

3) стиль руководства

- 4) беспристрастность
- 5) энергичная инициативность и решительность

Правильный ответ: 3

ОПК-11.1

2. СТИЛЬ РУКОВОДСТВА, ПРИ КОТОРОМ ПОЗИЦИЯ РУКОВОДСТВА - НЕЗАМЕТНО В СТОРОНЕ ОТ ГРУППЫ

- 1) авторитарный
- 2) демократический

3) либеральный

- 4) беспристрастный
- 5) неясный

Правильный ответ: 3

ОПК-11.2

3. ВЕДУЩЕЕ ОГРАНИЧЕНИЕ, ПРЕПЯТСТВУЮЩЕЕ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЕ КОЛЛЕКТИВА

- 1) непригодность руководителя
- 2) неквалифицированные сотрудники
- 3) слишком высокие требования, предъявляемые коллективу

4) неконструктивный климат

- 5) неконструктивные отношения с другими коллективами

Правильный ответ: 4

ПК-4.3

**2.10. Примерная тематика курсовых работ (проектов)
Данный вид работы учебным планом не предусмотрен**

2.11. Перечень практических умений/навыков

1 курс

1 семестр

№ п/п	Практические умения
1	2
1	<p>Самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения. Уровень: Уметь ОПК-3.1</p>
2	<p>Выявлять основные факторы сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, оказывающие влияние на реализацию обоснованных организационно-управленческих решений. Уровень: Уметь ОПК-3.2</p>
3	<p>Применять логические методы и приемы научного исследования; методологические принципы современной науки, концепции, источники знания и приемы работы с ними; основные метода научного познания; программно-целевые методы решения научных проблем; основы моделирования управленческих решений; динамические оптимизационные модели; математические модели оптимального управления для непрерывных и дискретных процессов, их сравнительный анализ; многокритериальные методы принятия решений в профессиональной деятельности. Уровень: Уметь ОПК-11.1</p>
4	<p>Применять методы обработки и распространения знаний в системах, основанных на знаниях, для решения задач профессиональной деятельности. Уровень: Уметь ПК-4.3</p>
5	<p>Проводить методологическое обоснование научного исследования, в том числе посредством создания и использования библиотек искусственного интеллекта. Уровень: Уметь ОПК-11.2</p>
6	<p>Проводить оценку операционной и организационной эффективности, социальной значимости управленческих решений. Уровень: Уметь ОПК-3.1</p>
7	<p>Обеспечивать реализацию обоснованных организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды. Уровень: Уметь ОПК-3.2</p>

1 курс

2 семестр

№ п/п	Практические умения
1	2
8	Навыками обоснования организационно-управленческих решений. Уровень: Владеть ОПК-3.1
9	Навыками выявления основных факторов сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, оказывающих влияние на реализацию обоснованных организационно-управленческих решений. Уровень: Владеть ОПК-3.2
10	Логическими методами и приемами научного исследования; методологическими принципами современной науки; основными методами научного познания; программно-целевыми методами решения научных проблем; основами моделирования управленческих решений; динамическими оптимизационными моделями; математическими моделями оптимального управления для непрерывных и дискретных процессов; многокритериальными методами принятия решений в профессиональной деятельности. Уровень: Владеть ОПК-11.1
11	Навыками оценки операционной и организационной эффективности, социальной значимости управленческих решений. Уровень: Владеть ОПК-3.1
12	Навыками реализации обоснованных организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды. Уровень: Владеть ОПК-3.2
13	Методологией обоснования научного исследования, в том числе посредством создания и использования библиотек искусственного интеллекта. Уровень: Владеть ОПК-11.2
14	Методами обработки и распространения знаний в системах, основанных на знаниях, для решения задач профессиональной деятельности. Уровень: Владеть ПК-4.3

2.12. Примерная тематика рефератов (эссе)

1 курс

1 семестр

№ п/п	Темы рефератов
1	2
1	СТЕР-анализ окружения медицинской организации ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2
2	Особенности организационной культуры медицинской организации ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2
3	Управление знаниями в медицинской организации ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2
4	Оценка внутренней среды медицинской организации ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2
5	Особенности организационной структуры медицинской организации ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2

1 курс

2 семестр

№ п/п	Темы рефератов
1	2
6	Лидерство и администрирование в медицинской организации ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2
7	Организационное поведение ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2
8	Информационные технологии в деятельности медицинской организации ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2

9	Управление изменениями в медицинской организации ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2
10	Управленческие компетенции руководителя медицинской организации ПК-4.3,ОПК-3.1,ОПК-3.2,ОПК-11.1,ОПК-11.2

2.13. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

2.13.1. Перечень основной литературы, необходимой для освоения дисциплины

				Кол-во экземпляров	
№ п/п	Наименование, вид издания	Автор(-ы), составитель(-и), редактор(-ы)	Место издания, издательство, год	В библиотеке	На кафедре
1	2	3	4	5	6
1	Менеджмент в медицинском бизнесе : учебник. - Текст : электронный. - URL: https://krasgmu.ru/index.php?page[common]=elib&cat=catalog&res_id=43211	Ю. В. Федорова, Н. Л. Борщева, К. М. Лауфер [и др.] ; ред. Ю. В. Федорова	М. : Первый МГМУ им. И. М. Сеченова, 2014.	ЭБС КрасГМУ	-/

2.13.2. Перечень дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

				Кол-во экземпляров	
№ п/п	Наименование, вид издания	Автор(-ы), составитель(-и), редактор(-ы)	Место издания, издательство, год	В библиотеке	На кафедре
1	2	3	4	5	6
1	Введение в менеджмент : учеб. пособие	С. Д. Резник, И. А. Игошина ; ред. С. Д. Резник	Москва : ИНФРА-М, 2016.	10	-/
2	Маркетинг менеджмент	Ф. Котлер, К. Л. Келлер ; пер. с англ. В. Кузин	Санкт-Петербург : Питер, 2014.	15	-/
3	Менеджмент. - твоя работа. Действуй на опережение! : учебник	Л. Д. Гительман	Москва : ИНФРА-М, 2016.	10	-/

4	Специальные аспекты менеджмента : учеб. пособие	Ю. В. Федорова, Н. Л. Борщева, К. М. Лауфер [и др.]	М. : Первый МГМУ им. И. М. Сеченова, 2014.	3	-/-
---	---	---	--	---	-----

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

Порядковый номер	1
Наименование	Электронные книги по менеджменту
Вид	Интернет-ресурс
Форма доступа	http%3A%2F%2Fwww.aup.ru%2Fbooks%2Fi002.htm
Рекомендуемое использование	Для подготовки к НИРС

Порядковый номер	2
Наименование	Статьи, посвященные вопросам стратегического и операционного менеджмента
Вид	Интернет-ресурс
Форма доступа	http%3A%2F%2Fwww.e-executive.ru%2Fmanagement
Рекомендуемое использование	Использовать для подготовки НИРС

Порядковый номер	3
Наименование	Реальные кейсы по управлению предприятиями
Вид	Интернет-ресурс
Форма доступа	http%3A%2F%2Fsecretmag.ru%2Fcases%2F
Рекомендуемое использование	Использование при подготовке к практическим занятиям

2.13.4. Карта перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем по специальности 38.04.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление в здравоохранении на основе интеллектуального анализа данных» для очной формы обучения

№ п/п	Вид	Наименование	Режим доступа	Доступ	Рекомендуемое использование
1	2	3	4	5	6
1.	Видеоуроки практических навыков	-/-	-/-	-/-	-/-
2.	Видеолекции	-/-	-/-	-/-	-/-
3.	Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения	-/-	-/-	-/-	-/-
4.	Программное обеспечение	-/-	-/-	-/-	-/-
5.	Информационно-справочные системы и базы данных	ЭБС КрасГМУ «Colibris» ЭБС Консультант студента ВУЗ ЭБС Консультант студента Колледж ЭБС Айбукс ЭБС Букап ЭБС Лань ЭБС Юрайт ЭБС MedLib.ru НЭБ eLibrary БД Web of Science БД Scopus ЭМБ Консультант врача Wiley Online Library Springer Nature ScienceDirect (Elsevier) СПС КонсультантПлюс	https://krasgmu.ru http://www.studmedlib.ru/ http://www.medcollegelib.ru/ https://ibooks.ru/ https://www.books-up.ru/ https://e.lanbook.com/ https://www.biblio-online.ru/ https://www.medlib.ru https://elibrary.ru/ http://webofscience.com/ https://www.scopus.com/ http://www.rosmedlib.ru/ http://search.ebscohost.com/ http://onlinelibrary.wiley.com/ http://journals.cambridge.org/ https://rd.springer.com/ https://www.sciencedirect.com/ http://www.consultant.ru/	По логину/паролю По логину/паролю По логину/паролю По логину/паролю По логину/паролю По логину/паролю По логину/паролю По логину/паролю, по IP-адресу По логину/паролю, по IP-адресу По IP-адресу По логину/паролю По IP-адресу По IP-адресу По IP-адресу По IP-адресу По IP-адресу По IP-адресу По IP-адресу	Для самостоятельной работы, при подготовке к занятиям

2.13.5. Материально-техническая база дисциплины, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине "Теория организации и организационное поведение" по специальности 38.04.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление в здравоохранении на основе интеллектуального анализа данных» (Очное, Высшее образование, 2,00) для очной формы обучения

№ п/п	Наименование	Кол-во	Форма использования
1	2	3	4
	Аудитория № 1		учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, аудитория для проведения занятий лекционного типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации Программное обеспечение: Microsoft Windows: 43344704, 60641926, 60641927, 61513487, 61513488, 65459253, 65459265, 69754734, 69754735 Microsoft Office: 43344704, 60641927, 61513487, 65459253 ESET NOD32: EAV-0176747471
1	Комплект мебели, посадочных мест	14	
2	Ноутбук	1	
3	Проектор	1	
4	Экран	1	
	Читальный зал УБИЦ		аудитория для самостоятельной работы Программное обеспечение: Microsoft Windows: 43344704, 60641926, 60641927, 61513487, 61513488, 65459253, 65459265, 69754734, 69754735 Microsoft Office: 43344704, 60641927, 61513487, 65459253 Kaspersky Endpoint Security: 17E0-180524-112536-910-593
1	Проектор	1	
2	Клавиатура со шрифтом Брайля	13	
3	Экран	1	
4	Ноутбук	1	

5	Персональный компьютер	18	
6	Сканирующая и читающая машина CARA CE	1	
7	Стол	30	
8	Посадочные места	43	
9	Индукционная система Исток С1и	1	
10	Головная компьютерная мышь	1	
11	Клавиатура программируемая крупная адаптивная	1	
12	Джойстик компьютерный	1	
13	Принтер Брайля (рельефно-точечный)	1	
14	Специализированное ПО: экранный доступ JAWS	1	
15	Ресивер для подключения устройств	1	

2.14. Образовательные технологии

Используемые образовательные технологии при изучении данной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» - 41 % интерактивных часов от объема аудиторных часов. В рамках изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» обучение проводится на лекциях, аудиторных (практических) занятиях, а также в результате самостоятельного изучения отдельных тем. Занятия проводятся с использованием следующих методов обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый (эвристический), исследовательский. В рамках изучения дисциплины проводятся следующие разновидности лекций: проблемная, лекция с применением техники обратной связи, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций. Проводятся следующие разновидности аудиторных (практических) занятий: - дискуссия, деловая игра, анализ проблемных ситуаций, работа в малых группах. Внеаудиторная (самостоятельная) работа обучающихся включает следующие виды учебной деятельности: подготовку к занятиям, поиск и обзор научных публикаций, работа с электронными источниками информации, работу с учебной литературой, подготовка к промежуточной аттестации.

2.15. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с последующими дисциплинами

		Разделы дисциплины, необходимые для изучения последующих дисциплин	
№ п/п	Наименование последующих дисциплин	1	2
1	Современный стратегический анализ	+	+
2	Управление проектами	+	+
3	Государственная итоговая аттестация	+	+

2.16. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение складывается из аудиторных занятий (54 час.), включающих лекционный курс и практические занятия, и самостоятельной работы (88.65 час.). Основное учебное время выделяется на практическую работу по решению ситуационных задач. При изучении учебной дисциплины необходимо использовать теоретические знания и освоить практические умения, направленные на изучение актуальных вопросов управления медицинской организацией. Практические занятия и семинары проводятся в виде традиционных занятий и занятий с использованием интерактивных технологий, решения ситуационных задач, ответов на тестовые задания, разбора конкретных ситуаций. В учебном процессе широко используются активные и интерактивные формы проведения занятий: Разновидности лекций: проблемная, лекция с применением техники обратной связи, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций. Разновидности практических занятий: - дискуссия, деловая игра, анализ проблемных ситуаций, работа в малых группах. Самостоятельная работа подразумевает подготовку к экзамену и включает такие разновидности самостоятельной работы, как репродуктивная, познавательно-поисковая и творческая. Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры. По каждому разделу учебной дисциплины разработаны методические указания для обучающихся и методические рекомендации для преподавателей. Во время изучения учебной дисциплины обучающиеся самостоятельно решают ситуационные задачи, разбирают тестовые задания, а также разбирают реальные ситуации из их практической деятельности. Работа в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность. Обучение способствует воспитанию у них навыков общения с объектами профессиональной деятельности и потенциальными сотрудниками. Самостоятельная работа способствует формированию эффективного организационного поведения, аккуратности, дисциплинированности. Исходный уровень знаний обучающихся определяется ответами на вопросы, текущий контроль усвоения предмета определяется при решении тестовых заданий, ситуационных задач. В конце изучения учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» проводится промежуточный контроль знаний в виде трёхэтапного экзамена, включающего в себя тесты, оценку практических навыков и экзаменационные вопросы. Вопросы промежуточного контроля по учебной дисциплине «Теория организации и организационное поведение» включены в итоговую государственную аттестацию выпускников-магистров.

2.17. Особенности организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

по заявлению обучающегося кафедрой разрабатывается адаптированная рабочая программа с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающегося.

2. В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими;
- присутствие преподавателя, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры. В случае невозможности беспрепятственного доступа на кафедру организовывать учебный процесс в специально оборудованном помещении (ул. Партизана Железняка, 1, Университетский библиотечно-информационный центр: электронный читальный зал (ауд. 1-20), читальный зал (ауд. 1-21).

3. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

4. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Оборудование	Формы
С нарушением слуха	1. Индукционная система Исток с1и	- в печатной форме; - в форме электронного документа;

С нарушением зрения	1. Сканирующая и читающая машина SARA CE; 2. Специализированное ПО: экранный доступ JAWS; 3. Наклейка на клавиатуру со шрифтом Брайля; 4. Принтер Брайля (рельефно-точечный);	- в печатной форме (по договору на информационно-библиотечное обслуживание по межбиблиотечному абонементу с КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека - центр социокультурной реабилитации инвалидов по зрению» №2018/2 от 09.01.2018 (срок действия до 31.12.2022) - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	1. Специализированный стол; 2. Специализированное компьютерное оборудование (клавиатура программируемая крупная адаптивная, головная компьютерная мышь, джойстик компьютерный);	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;
1. Ресивер для подключения устройств.		