

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о документе:

ФИО: Хоружий Людмила Ивановна

Должность: Директор института экономики и управления АПК

Дата подписания: 03.05.2026 11:29:36

Уникальный программный ключ:

1e90b132d9b04dce67585160b015dddf2cb1e6a9

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ –**

**МСХА имени К.А. ТИМИРЯЗЕВА»**

**(ФГБОУ ВО РГАУ - МСХА имени К.А. Тимирязева)**



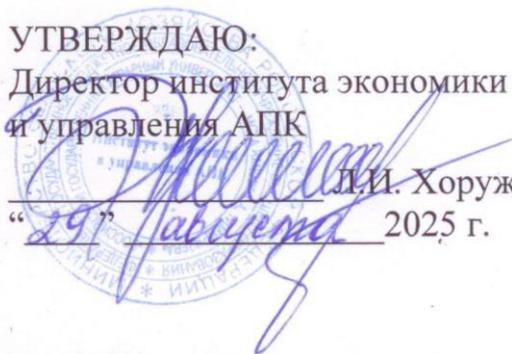
Институт экономики и управления АПК  
Кафедра экономики и организации производства

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института экономики  
и управления АПК

Л.И. Хоружий

“ 29 ” августа 2025 г.



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.О.05 «Теория организации и организационное поведение и организационное поведение»**

для подготовки магистров

ФГОС ВО

Направление: 38.04.02 Менеджмент

Направленность: «Управление цепями поставок в цифровой экономике»

Курс 1

Семестр 2

Форма обучения: очная

Год начала подготовки: 2025

Москва, 2025

Разработчик:  
Филатов В.В., д.э.н., профессор



«26» августа 2025 г.

Рецензент:  
Рахаева В.В., к.э.н., доцент



«27» августа 2025 г.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, направленность «Управление цепями поставок в цифровой экономике», профессиональных стандартов 08.026 Специалист в сфере закупок, 08.043 Экономист предприятия, 40.049 Специалист по логистике на транспорте, 40.084 Специалист по организации сетей поставок машиностроительных организаций и учебного плана.

Программа обсуждена на заседании кафедры экономики и организации производства, протокол № 1 от «28» августа 2025 г.  
Зав. кафедрой Быков А.А., д.э.н., профессор



«28» августа 2025 г.

**Согласовано:**

Председатель учебно-методической  
комиссии института Экономики и управления АПК  
Гупалова Т.Н., к.э.н., доцент  
протокол № 1 от «28» августа 2025 г.



«28» августа 2025 г.

Заведующий выпускающей  
кафедрой экономики и организации производства  
Быков А.А., д.э.н., профессор



«28» августа 2025 г.

Заведующий отделом комплектования ЦНБ

  
(подпись)

А.А. Сидорова

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>АННОТАЦИЯ</b> .....	<b>4</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>5</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ</b> .....	<b>5</b>
<b>3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b> .....	<b>6</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>6</b>
4.1 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОЁМКОСТИ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ РАБОТ ПО СЕМЕСТРАМ .....	6
4.2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	10
4.3 ЛЕКЦИИ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ .....	13
<b>5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ</b> .....	<b>17</b>
<b>6. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>17</b>
6.1. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	17
6.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ .....	25
<b>7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>27</b>
7.1 ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	27
7.2 ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	27
7.3 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ .....	28
<b>8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b> .....	<b>28</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ</b> .....	<b>29</b>
<b>10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b> .....	<b>29</b>
<b>11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>29</b>
Виды и формы отработки пропущенных занятий .....	31
<b>12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b> .....	<b>31</b>

## АННОТАЦИЯ

**рабочей программы учебной дисциплины**  
**Б1.О.05 «Теория организации и организационное поведение»**  
для подготовки магистра по направлению 38.04.02 Менеджмент,  
направленность «Управление цепями поставок в цифровой экономике»  
(квалификация выпускника – магистр)

**Цель освоения дисциплины:** научить студентов организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления; самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды; руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.

**Место дисциплины в учебном плане:** дисциплина включена в обязательную часть учебного плана по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

**Требования к результатам освоения дисциплины:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции (индикаторы): УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3.

**Краткое содержание дисциплины:** Сущность организации как сложной открытой системы, ее основные внутренние переменные. Роль и место теории организации в системе научных знаний. Характеристики окружающей среды социальной организации, влияющие на успех функционирования. Классификация организаций и организационных отношений. Законы и принципы формирования организации, успешного функционирования и развития организации. Элементы организационной культуры, их характеристики. Отечественный и зарубежный опыт построения организационных систем. Основные принципиальные модели организации. Содержание организационного поведения. Элементы организационной культуры. Формирование группового поведения в организации. Мотивация и результативность. Изменения в организации и управление нововведениями в организациях. Организационное развитие. Природа изменений в организации. Ответственность и стимулирование. Реинжиниринг корпораций. Корпоративная культура в организации.

**Общая трудоемкость дисциплины:** 144/4 (часы/зач. ед.)

**Промежуточный контроль:** экзамен во 2 семестре.

## **1. Цель освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» научить студентов организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления; самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды; руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.

## **2. Место дисциплины в учебном процессе**

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» реализуется в соответствии с требованиями ФГОС, профессиональных стандартов, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению 38.04.02 Менеджмент.

Предшествующими курсами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Теория организации и организационное поведение» являются: «Управленческая экономика» и «История и методология науки».

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Управление аграрными и продовольственными цепями поставок», «Теория предпринимательства», «Системный анализ в логистике» и др.

Особенностью дисциплины является практическое применение навыков командной работы с применением специальных цифровых системы, прикладных программ и корпоративных приложений, а также использовать процессный подход к разработке и оценке обоснованных организационно-управленческих решений.

Рабочая программа дисциплины «Теория организации и организационное поведение» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается индивидуально с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

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

Образовательные результаты освоения дисциплины обучающимся, представлены в таблице 1.

### **4. Структура и содержание дисциплины**

#### **4.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам**

Общая трудоёмкость дисциплины «Теория организации и организационное поведение» составляет 4 зач.ед. (144 часов), их распределение по видам работ семестрам представлено в таблице 2.

## Требования к результатам освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
				знать	уметь	владеть
1.	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	методики формирования команд, рабочих и творческих коллективов; методы эффективного руководства коллективами		
			УК-3.2 Умеет координировать и направлять деятельность участников команды на достижение поставленной цели		координировать и направлять деятельность участников команды на достижение поставленной цели	
			УК-3.3 Владеет навыками постановки цели в условиях командой работы и способами управления командной работой в решении поставленных задач			навыками постановки цели в условиях командой работы и способами управления командной работой в решении поставленных задач
2.	ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов,	ОПК-1.1 Обладает фундаментальными знаниями в области менеджмента, финансов и международного бизнеса АПК	фундаментальные теоретические основы менеджмента, финансов и международного бизнеса АПК		
			ОПК-1.2 Умеет ис-		применять в работе	

		обобщения и критического анализа практик управления	пользовать фундаментальные знания в области менеджмента, финансов и международного бизнеса АПК для решения прикладных и исследовательских задач		фундаментальные теоретические и методические основы менеджмента, финансов и международного бизнеса АПК	
3.	ОПК-3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ОПК-3.1 Знает и умеет анализировать международные тенденции, эффективно работать в рыночных условиях, принимать компетентные управленческие решения	методы и технологии анализа международных тенденций, эффективной работы в рыночных условиях, принятия компетентных управленческих решений		
			ОПК-3.2 Умеет логично и системно формулировать и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности		логично и системно формулировать и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности	
4.	ОПК-4	Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления,	ОПК-4.1 Знает принципы создания проектных команд и временных рабочих групп в целях реализации проектов в	принципы создания проектных команд и временных рабочих групп в целях реализации проектов в сфере АПК и осуществляет руководство		

		лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	сфере АПК и осуществляет руководство их деятельностью	их деятельностью		
			ОПК-4.2 Умеет аргументированно обосновывать предлагаемые организационно-управленческие решения в сфере менеджмента АПК		аргументированно обосновывать предлагаемые организационно-управленческие решения в сфере менеджмента АПК	
			ОПК-4.3 Владеет навыками контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений и оценки их результативности			навыками контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений и оценки их результативности

Таблица 2

## Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость	
	час. всего	в т.ч. по семестрам № 2
<b>Общая трудоёмкость</b> дисциплины по учебному плану	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>1. Контактная работа:</b>	<b>52,4</b>	<b>52,4</b>
<b>Аудиторная работа</b>	<b>52,4</b>	<b>52,4</b>
<i>в том числе:</i>		
<i>лекции (Л)</i>	14	14
<i>практические занятия (ПЗ)</i>	36	36
<i>консультации перед экзаменом</i>	2	2
<i>контактная работа на промежуточном контроле (КРА)</i>	0,4	0,4
<b>2. Самостоятельная работа (СРС)</b>	<b>91,6</b>	<b>91,6</b>
<i>самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям)</i>	64,6	64,6
<i>Подготовка к экзамену (контроль)</i>	27	27
Вид промежуточного контроля:	Экзамен	

## 4.2 Содержание дисциплины

Таблица 3

## Тематический план учебной дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплин (укрупнённо)	Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СР
		Л	ПЗ	ПКР	
Тема 1 «Роль и место теории организации в системе научных знаний»	13	1	4	-	8
Тема 2 «Классификация организаций и организационных отношений»	15	1	6	-	8
Тема 3 «Законы и принципы организации»	14	2	4	-	8
Тема 4 «Основные принципиальные модели организации»	14	2	4	-	8
Тема 5 «Формирование группового поведения в организации»	14	2	4	-	8
Тема 6 «Мотивация и результативность»	14	2	4	-	8
Тема 7 «Изменения в организации и управление нововведениями в организациях. Организационное развитие»	14	2	4	-	8
Тема 8 «Корпоративная культура в организации»	16,6	2	6	-	8,6
<i>Консультации перед экзаменом</i>	2			2	
<i>Контактная работа на промежуточном контроле (КРА)</i>	0,4			0,4	
<i>Подготовка к экзамену (контроль)</i>	27				27
<b>Всего за 2 семестр</b>	<b>144</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>2,4</b>	<b>91,6</b>
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>144</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>2,4</b>	<b>91,6</b>

## **Тема 1 Роль и место теории организации в системе научных знаний**

Возникновение теории организации как науки. Объект и предмет теории организации, взаимосвязи со смежными науками. Теория организации и организационное поведение и ее место в системе научных знаний. Понятие «система», классификации систем.

Организация как система. Системный подход и системный анализ. Системные свойства организации. Становление организационного поведения как научной дисциплины. Методологические особенности организационного поведения. Понятийная структура. Природа поведения. Природа человека. Природа организации. Система организационного поведения.

## **Тема 2 Классификация организаций и организационных отношений**

Признаки классификации организаций. Типология организаций. Социальная организация, хозяйственные организации. Организационно-правовые формы организации. Объединения организаций. Классификация и окружающая среда организационных отношений. Жизненный цикл организаций. Организационные процессы. Стадии жизненного цикла организации: стадия предпринимательства; стадия коллективизма; стадия формализации; стадия совершенствования; упадок организации. Факторы упадка: организационная атрофия; уязвимость; упадок окружающей среды или конкуренция. Стадии упадка организации: стадия слепоты; стадия бездействия; ошибочные действия; стадия кризиса; стадия распада.

Стратегии контроля в организации: бюрократический контроль; рыночный контроль; клановый контроль. Изменения и инновации. Необходимость организационных изменений. Инкрементальные и радикальные изменения. Организационные инновации. Последовательность элементов инновации: идея; потребности в изменении; принятие решения о реализации инновации; реализация; ресурсы. Двойственные организации: органический и механистический компоненты организации.

## **Тема 3 Законы и принципы организации**

Общее понятие о зависимостях, закономерностях, законах и принципах организации. Законы организации и законы для организаций. Закон самосохранения. Факторы гибкости, самосохранения и устойчивости организации. Закон развития. Принципы статической организации. Принципы динамической организации. Принципы приоритета, соответствия. Принципы рационализации. Закон синергии. Условия возникновения и особенности синергетических процессов и синергетического эффекта.

Закон информированности – упорядоченности. Общие сведения и характеристики управленческой информации. Обеспечение безопасности информации. Особенности закона информированности – упорядоченности. Закон единства анализа (синтеза). Анализ и синтез как элементы человеческого познания. Методы управленческого анализа и синтеза организации. Законы композиции и пропорциональности. Философия гармонии. Принципы закона. Практика ис-

пользования закона. Взаимосвязь законов организации. Специфические законы социальной организации.

#### **Тема 4 Основные принципиальные модели организации**

Основные принципиальные модели организации в менеджменте. Модели организации в представлении классиков менеджмента – Ф. Тейлора, А. Файоля, Э. Мейо. Классическая бюрократическая модель. Модель общинной организации. Социотехническая модель организации. Системная модель. Организмическая концепция. Модель «естественной организации». Ситуационная модель. Модель участия. Политическая модель организации. Модель предпринимательского типа Г. С. Альтшуллера. Основные способы самосохранения в организации. Принципы построения организационных структур управления. Организационное проектирование.

#### **Тема 5 Формирование группового поведения в организации**

Понятие «группа». Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию. Групповая динамика. Модель формирования и развития группы. Причины объединения людей в группы. Типы групп. Формальные и неформальные группы. Общее и принципиальные различия. Влияние взаимодействия неформальных групп с формальными на эффективность организации. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад. Основные характеристики группы. Размер и состав группы. Статус. Формальный и неформальный статус.

Роль и ролевой конфликт. Групповые социально- психологические процессы. Групповые нормы. Их роль в групповом поведении. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации. Групповое принятие решений. Потенциал группы и его результативность. Качественные и количественные факторы, влияющие на сплоченность и результативность группы. Специфические признаки группового мышления. Правила предотвращения «огруппления» мышления.

#### **Тема 6 Мотивация и результативность**

Роль мотивации в поведении. Закон результата. Потребности и мотивированное поведение. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Модель мотивации по А. Маслоу. Теория Д. МакКлелланда. Теория Ф. Герцберга. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости С. Адамса. Модель мотивации Портера-Лоулера. Оценка результатов труда, формы и методы. Традиционные методы: балльный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование). Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация.

Аттестация по результатам деятельности. Вознаграждение и их виды. Разновидности сдельной оплаты труда: прямая сдельная оплата, сдельно-прогрессивная, косвенная и аккордная. Договорный способ вознаграждения. Особенности системы вознаграждения в компаниях. Наказание как метод регулирования поведения. Условия эффективности наказания.

## **Тема 7 Изменения в организации и управление нововведениями в организациях.**

Организационное развитие Природа изменений в организации. Влияние внешней и внутренней среды на изменения в организации. Природа сопротивления. Формы и методы борьбы с сопротивлением. Модель успешного проведения изменений в организации. Ответственность и стимулирование. Использование участия работников в управлении для осуществления перемен. Эффективность организационных изменений. Концепция организационного развития. Предпосылки и ценности организационного развития.

Перспективные направления развития организаций. Модель организации стратегического управления. Основные свойства организации будущего. Сетевые организации. Виртуальные корпорации. Многомерные организации. Крупные корпорации. Интеллектуальные организации. Обучающиеся организации. Управление нововведениями. Способы изменения структуры организации компании. Реинжиниринг корпораций. Алмазная модель системы внутрифирменного управления. Сетизация и отказ от вертикальных организационных структур.

## **Тема 8 Корпоративная культура в организации**

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: отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм. 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. Рекомендации по управлению организационной культурой.

### **4.3 Лекции и практические занятия**

Таблица 4

#### **Содержание лекций, практических занятий и контрольные мероприятия**

<b>№ п/п</b>	<b>Название темы</b>	<b>№ и название лекций/ практических занятий</b>	<b>Формируемые компетенции (индикаторы)</b>	<b>Вид контрольного мероприятия</b>	<b>Кол-во Часов</b>
1	Тема 1 Роль и место теории организации в системе научных знаний	Лекция №1 Объект и предмет теории организации	ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2		1
		Практическая работа № 1 Методологические особенности организационно-		Устный опрос	2

№ п/п	Название темы	№ и название лекций/ практических занятий	Формируемые компетенции (индикаторы)	Вид контрольного мероприятия	Кол-во Часов
		го поведения			
		Лекция №2 Организация как система	ОПК-1.1; ОПК-1.2;		1
		Практическая работа № 2 Системный подход и системный анализ	ОПК-3.1; ОПК-3.2	Решение ситуационных задач	2
2	Тема 2 Классификация организаций и организационных отношений	Лекция №3 Типология организаций	ОПК-1.1; ОПК-1.2;		2
		Практическая работа № 3 Организационные процессы	ОПК-3.1; ОПК-3.2	Устный опрос	2
		Лекция №4 Жизненный цикл организаций	ОПК-1.1; ОПК-1.2;		2
		Практическая работа № 4 Стадии жизненного цикла организации	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3	Решение ситуационных задач	2
		Лекция №5 Организационные инновации	УК-3.1; УК-3.2;		2
		Практическая работа № 5 Принятие решения о реализации инновации	УК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3	Решение ситуационных задач	2
3	Тема 3 Законы и принципы организации	Лекция №6 Общее понятие о зависимостях, закономерностях, законах и принципах организации	ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2;		2
		Практическая работа № 6 Методы управленческого анализа и синтеза организации	ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3	Устный опрос	2
		Лекция №7 Принципы статической и динамической организации			2
		Практическая работа № 7 Практика использования закона		Решение ситуационных задач	2
4	Тема 4 Основные принципиальные модели организации	Лекция №8 Системная модель	ОПК-3.1; ОПК-3.2;		2
		Практическое занятие №8 Основные способы самосохранения в организации	ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3	Устный опрос	2
		Лекция №9 Принципы построения организационных структур управления			2
		Практическое занятие №9 Организационное проектирование		Защита работы	2
5	Тема 5 Форми-	Лекция №10 Воздействие			2

№ п/п	Название темы	№ и название лекций/ практических занятий	Формируемые компетенции (индикаторы)	Вид контрольного мероприятия	Кол-во Часов
	рование группового поведения в организации	группы на отдельного работника и на всю организацию	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3		
		Практическое занятие №10 Групповые социально-психологические процессы		Устный опрос	2
		Лекция №11 Влияние взаимодействия неформальных групп с формальными на эффективность организации			2
		Практическое занятие №11 Качественные и количественные факторы, влияющие на сплоченность и результативность группы		Защита работы	2
6	Тема 6 Мотивация и результативность	Лекция №12 Потребности и мотивированное поведение	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3		2
		Практическое занятие №12 Оценка результатов труда, формы и методы		Устный опрос	2
		Лекция №13 Традиционные и нетрадиционные методы мотивации персонала			2
		Практическое занятие №13 Аттестация по результатам деятельности		Решение ситуационных задач	2
7	Тема 7 Изменения в организации и управление нововведениями в организациях. Организационное развитие	Лекция №14 Влияние внешней и внутренней среды на изменения в организации	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3		2
		Практическое занятие №14 Эффективность организационных изменений		Устный опрос	2
		Лекция №15 Перспективные направления развития организаций			2
		Практическое занятие №15 Способы изменения структуры организации компании		Решение ситуационных задач	2
8	Тема 8 Корпоративная культура в организации	Лекция №16 Типология адаптации человека в организации	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2;		2
		Практическое занятие №16, 17 Способы управ-		Устный опрос	4

№ п/п	Название темы	№ и название лекций/ практических занятий	Формируемые компетенции (индикаторы)	Вид контрольного мероприятия	Кол-во Часов
		ления организационной культурой	ОПК-4.3		
		Лекция №17 Типы организационных культур			2
		Практическое занятие №18 Стили руководства и культуры		Устный опрос	2

Таблица 5

**Перечень вопросов для самостоятельного изучения дисциплины**

№ п/п	Название темы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения
1.	Тема 1 Роль и место теории организации в системе научных знаний	Теория организации и организационное поведение и ее место в системе научных знаний. Понятие «система», классификации систем (ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2)
2.	Тема 2 Классификация организаций и организационных отношений	Объединения организаций. Классификация и окружающая среда организационных отношений (ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2)
3	Тема 3 Законы и принципы организации	Законы организации и законы для организаций. Принципы приоритета, соответствия. Принципы рационализации (ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3)
4	Тема 4 Основные принципиальные модели организации	Модели организации в представлении классиков менеджмента – Ф. Тейлора, А. Файоля, Э. Мейо. Классическая бюрократическая модель. Модель общинной организации. Социотехническая модель организации (ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3)
5	Тема 5 Формирование группового поведения в организации	Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад. Основные характеристики группы. Размер и состав группы (УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3)
6	Тема 6 Мотивация и результативность	Разновидности сдельной оплаты труда: прямая сдельная оплата, сдельно-прогрессивная, косвенная и аккордная. Договорный способ вознаграждения. Особенности системы вознаграждения в компаниях. Наказание как метод регулирования поведения. Условия эффективности наказания (УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3)
7	Тема 7 Изменения в организации и управление нововведениями в организациях. Организационное развитие	Концепция организационного развития. Предпосылки и ценности организационного развития. Перспективные направления развития организаций (УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3)
8	Тема 8 Корпоративная культура в организации	Мировоззренческие типы людей. Нормы отношений и нормы поведения. Коммуникационные стили. Процессы передачи знаний в зависимости от культуры (УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3)

## 5. Образовательные технологии

Таблица 6

### Применение активных и интерактивных образовательных технологий

№ п/п	Тема и форма занятия	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий (форм обучения)
1.	Тема 2 Классификация организаций и организационных отношений Лекция: Организационные инновации	Л
	Практическое занятие: Принятие решения о реализации инновации	ПЗ
2.	Тема 4 Основные принципиальные модели организации Практическое занятие: Организационное проектирование	ПЗ
3.	Тема 6 Мотивация и результативность Традиционные и нетрадиционные методы мотивации персонала	Л
4.	Тема 8 Корпоративная культура в организации Практическое занятие: Способы управления организационной культурой	ПЗ

### 6. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины

#### 6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

##### 6.1.1. Вопросы для подготовки к контрольным мероприятиям (текущий контроль)

#### Тема 1 Роль и место теории организации в системе научных знаний

*Вопросы к устному опросу и дискуссии:*

1. Возникновение теории организации как науки.
2. Объект и предмет теории организации, взаимосвязи со смежными науками.
3. Теория организации и организационное поведение и ее место в системе научных знаний.
4. Понятие «система», классификации систем.
5. Организация как система. Системный подход и системный анализ.
6. Системные свойства организации.
7. Становление организационного поведения как научной дисциплины.
8. Методологические особенности организационного поведения.

9. Природа поведения. Природа человека. Природа организации.
10. Система организационного поведения.

## **Тема 2 Классификация организаций и организационных отношений**

*Вопросы к устному опросу и дискуссии:*

1. Признаки классификации организаций.
2. Типология организаций.
3. Социальная организация, хозяйственные организации.
4. Организационно-правовые формы организации.
5. Объединения организаций. Классификация и окружающая среда организационных отношений.
6. Жизненный цикл организаций.
7. Организационные процессы.
8. Стадии жизненного цикла организации: стадия предпринимательства; стадия коллективизма; стадия формализации; стадия совершенствования; упадок организации. Факторы упадка: организационная атрофия; уязвимость; упадок окружающей среды или конкуренция.
9. Особенности стадии упадка организации: стадия слепоты; стадия бездействия; ошибочные действия; стадия кризиса; стадия распада.
10. Стратегии контроля в организации: бюрократический контроль; рыночный контроль; клановый контроль.
11. Изменения и инновации. Необходимость организационных изменений. Инкрементальные и радикальные изменения.
12. Организационные инновации. Последовательность элементов инновации: идея; потребности в изменении; принятие решения о реализации инновации; реализация; ресурсы.
13. Двойственные организации: органический и механистический компоненты организации.

## **Тема 3 Законы и принципы организации**

*Вопросы к устному опросу и дискуссии:*

1. Общее понятие о зависимостях, закономерностях, законах и принципах организации.
2. Законы организации и законы для организаций.
3. Закон самосохранения. Факторы гибкости, самосохранения и устойчивости организации.
4. Закон развития. Принципы статической организации. Принципы динамической организации.
5. Принципы приоритета, соответствия.
6. Принципы рационализации.
7. Закон синергии. Условия возникновения и особенности синергетических процессов и синергетического эффекта.
8. Закон информированности – упорядоченности. Общие сведения и характеристики управленческой информации.

9. Обеспечение безопасности информации. Особенности закона информированности – упорядоченности. Закон единства анализа (синтеза).
10. Анализ и синтез как элементы человеческого познания.
11. Методы управленческого анализа и синтеза организации.
12. Законы композиции и пропорциональности.
13. Философия гармонии.
14. Специфические законы социальной организации.

#### **Тема 4 Основные принципиальные модели организации**

*Вопросы к устному опросу и дискуссии:*

1. Основные принципиальные модели организации в менеджменте.
2. Модели организации в представлении классиков менеджмента – Ф. Тейлора, А. Файоля, Э. Мейо.
3. Классическая бюрократическая модель.
4. Модель общинной организации. Социотехническая модель организации.
5. Системная модель. Организмическая концепция.
6. Модель «естественной организации».
7. Ситуационная модель. Модель участия.
8. Политическая модель организации.
9. Модель предпринимательского типа Г. С. Альтшуллера.
10. Основные способы самосохранения в организации.
11. Принципы построения организационных структур управления.
12. Организационное проектирование.

#### **Тема 5 Формирование группового поведения в организации**

*Вопросы к устному опросу и дискуссии:*

1. Понятие «группа». Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию. Групповая динамика.
2. Модель формирования и развития группы. Причины объединения людей в группы.
3. Типы групп. Формальные и неформальные группы.
4. Общее и принципиальные различия. Влияние взаимодействия неформальных групп с формальными на эффективность организации.
5. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад.
6. Основные характеристики группы. Размер и состав группы.
7. Статус. Формальный и неформальный статус.
8. Роль и ролевой конфликт. Групповые социально- психологические процессы. Групповые нормы. Их роль в групповом поведении.
9. Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации. Групповое принятие решений.
10. Потенциал группы и его результативность. Качественные и количественные факторы, влияющие на сплоченность и результативность группы.

11. Специфические признаки группового мышления. Правила предотвращения «огруппления» мышления.

## **Тема 6 Мотивация и результативность**

*Вопросы к устному опросу и дискуссии:*

1. Роль мотивации в поведении.
2. Закон результата. Потребности и мотивированное поведение.
3. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
4. Модель мотивации по А. Маслоу.
5. Теория Д. МакКлелланда.
6. Теория Ф. Герцберга.
7. Теория ожиданий В. Врума.
8. Теория справедливости С. Адамса.
9. Модель мотивации Портера-Лоулера.
10. Оценка результатов труда, формы и методы. Традиционные методы: балльный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование).
11. Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация.
12. Аттестация по результатам деятельности. Вознаграждение и их виды.
13. Разновидности сдельной оплаты труда: прямая сдельная оплата, сдельно-прогрессивная, косвенная и аккордная.
14. Договорный способ вознаграждения. Особенности системы вознаграждения в компаниях.

## **Тема 7 Изменения в организации и управление нововведениями в организациях.**

*Вопросы к устному опросу и дискуссии:*

1. Организационное развитие Природа изменений в организации.
2. Влияние внешней и внутренней среды на изменения в организации.
3. Природа сопротивления. Формы и методы борьбы с сопротивлением.
4. Модель успешного проведения изменений в организации.
5. Ответственность и стимулирование.
6. Использование участия работников в управлении для осуществления перемен.
7. Эффективность организационных изменений.
8. Концепция организационного развития. Предпосылки и ценности организационного развития.
9. Перспективные направления развития организаций.
10. Модель организации стратегического управления. Основные свойства организации будущего.
11. Сетевые организации. Виртуальные корпорации. Многомерные организации. Круговые корпорации. Интеллектуальные организации.
12. Обучающиеся организации. Управление нововведениями.

## **Тема 8 Корпоративная культура в организации**

*Вопросы к устному опросу и дискуссии:*

1. Культура (в широком смысле). Видимые параметры культуры.
2. Роль ценностей. Перечень ценностей, которые обычно присутствуют в успешных организациях.
3. Мировоззренческие типы людей. Нормы отношений и нормы поведения.
4. Коммуникационные стили. Процессы передачи знаний в зависимости от культуры. Типы организационных культур.
5. Рекомендуемые траектории перехода из одной культуры в другую.
6. Крайние типы взаимодействия человека с организацией.
7. Типология адаптации человека в организации: отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм.
8. Макрокультурные переменные: властная дистанция; индивидуализм-коллективизм; тревожность за будущее; размер ценностей; долгосрочная – краткосрочная ориентация; мужественность, женственность.
9. Способы управления организационной культурой.
10. Стили руководства и культуры, приводящие к неудачам.
11. Рекомендации по управлению организационной культурой.

### **6.1.2 Примерные практические задания**

Тема 1 Роль и место теории организации в системе научных знаний (ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3)

Задание 1. Ситуации для анализа

Ситуация 1. Концерн «Энергия»

Успешный вариант конверсии и вхождения в рынок крупного предприятия продемонстрировал воронежский концерн «Энергия». За 6 лет он удвоил выпуск продукции, утроил объемы научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, в четыре с лишним раза увеличил производство товаров народного потребления.

Концерну удалось сохранить темпы жилищного и социального строительства, своими силами построить кирпичный завод. И все это при неизменной численности работающих.

В «Энергии» задумались над неизбежностью конверсии раньше других, и, пользуясь льготами, коллектив концерна был вынужден постоянно решать проблему выживания. Годы ушли на разработку и реализацию комплексной программы, в основу которой были положены известные направления мировой экономической науки — «теория успеха» и «управление на спаде». Первым серьезным шагом в реорганизации концерна стало формирование научнопроизводственных комплексов (НПК). Для промышленности России НПК на базе конструкторских отделов и производственных цехов — не новинка. Но в «Энергии» довели эту идею до логического завершения, объединив научные,

производственные и экономические интересы. НПК занялись маркетингом: изучением спроса, разработкой, производством и сбытом продукции. В концерне было создано 20 НПК. На них легла основная тяжесть перехода с военной продукции на мирную, и они справились с этой задачей. В 2018 г. концерн выступил инициатором создания и учредителем коммерческого банка «Энергия». Открытие банка решило проблему финансовой самостоятельности подразделений концерна.

Работники концерна стали получать зарплату через свой банк, а это позволило внедрить систему самокредитования. Ведь далеко не все работники берут зарплату со своих счетов полностью и не востребуемые суммы можно пустить в оборот. Поэтому резко (в 5 раз) сократился удельный вес кредитов Госбанка. Концерн «Энергия» отказался от традиционной «вертикальной» (линейно-функциональной) системы командования производством. Сейчас в нем более 100 экономически и юридически самостоятельных предприятий с различной численностью работников при разнообразных формах собственности. В целом «Энергия» - это акционерное общество непубличное. Более 80% работников стали совладельцами собственности, выкупив акции. Идеология фирмы, принятая в «Энергии», - семья - гарантирует всем ее работникам постоянную работу, но не постоянное место работы, которое может меняться в зависимости от экономической целесообразности.

Вопросы для обсуждения ситуации

1. Какие внутренние переменные организации описаны в ситуации?
2. Как изменились внутренние переменные под влиянием внешних факторов?
3. Какие социальные ценности характеризуют руководителей концерна «Энергия»?
4. Можно ли это назвать частью организационной культуры концерна?

### **6.1.3 Проверочные работы (примерные):**

#### **Примерная тематика проверочных работ**

Написание работы является важным элементом изучения и освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение». В процессе подготовки работы студент приобретает навыки самостоятельной работы. Вариант проверочной работы включает два теоретических вопроса и две задачи и общий тестовый блок. Вариант работы определяется по номеру фамилии студента в общей ведомости (списке) группы.

Проверочная работа должна быть правильно оформлена. Структура работы включает: титульный лист, содержание, основную часть (ответы на вопросы и решение задачи) и список литературы. При написании работы студент должен оформить сноски на источники, из которых взяты цитаты.

Проверочная работа может быть написана в тетради либо набрана на компьютере. В машинописном варианте работа печатается на одной стороне писчей бумаги формата А4. Параметры страницы: верхнее поле – 2 см., нижнее поле – 2 см., левое поле – 3 см., право поле – 1,5 см. Межстрочный интервал 1,5 см. На титульном листе работы указывается номер темы или варианта и номер зачетной книжки, фамилия, имя, отчество студента, курс, группа, домашний

или служебный адрес. Объем работы должен составлять 15-20 рукописных страниц или 12-15 листов машинописного текста.

### **Задание 1**

Незнание какого закона организации приводит к данным ситуациям? Как их можно было бы избежать?

Персонал компании для поддержания ее устойчивого положения собирает всю возможную информацию о конкурентах, рынках сбыта и прочем, не всегда заботясь об ее упорядоченности, систематизации и объеме. Обычно в компании хранятся рекламные листки, ксерокопии каких-либо «важных» сообщений, досье на каких-то лиц или компании, текстовые файлы в компьютерах о прошедших или предстоящих событиях, нередко в нескольких экземплярах. Немалая часть этих данных является информационным «мусором». Компания тратит большие деньги на содержание явной и неявной службы информационной разведки для увеличения достоверности и ценности получаемой информации, так как конкуренты могут подбросить недостоверную информацию. Иногда компания выходит на сомнительные источники якобы «очень ценной» информации, многие из этих источников носят криминальный характер. Иногда в компании собирается много информации «на всякий случай». Руководителю кажется, что он тем самым создает для себя и своей фирмы зону безопасного предпринимательства, хотя на это может уйти много финансовых и материальных ресурсов. Так, некоторые венчурные компании США при стоимости разработок менее 10 тыс. дол. не тратят деньги на поиск информации о возможных аналогах, а сами создают новые проекты. Таким образом, в результате бессистемной, но естественной гонки за информацией компания может понести серьезные убытки.

### **Задание 2**

Дайте определение закона информированности - упорядоченности.

### **Задание 3**

Объясните понятия «информация» и «энтропия»

## **6.1.4 Перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию (экзамен)**

1. Жесткие и мягкие системы в сфере АПК
2. Преимущества, недостатки и сферы применения базовых организационных схем отношений в организациях
3. Преимущества, недостатки и сферы применения иерархической организационной схемы отношений в организации
4. Преимущества, недостатки и сферы применения штабной организационной схемы отношений в организации
5. Преимущества, недостатки и сферы применения матричной организационной схемы отношений в организации
6. Проявления коммуникационных противоречий в различных типах организационных систем
7. Проявления формального и неформального лидерства в различных типах организационных систем
8. Проявления организационного закона синергии в сфере АПК

- 9.Проявления организационного закона самосохранения в сфере АПК
- 10.Проявления организационного закона развития в сфере АПК
- 11.Проявления организационного закона информированности-упорядоченности в сфере АПК
- 12.Проявления организационного закона единства анализа и синтеза в сфере АПК
- 13.Аутсорсинг в сфере АПК
- 14.Методы реформирования динамических организаций. Опыт зарубежного агробизнеса
- 15.Применение реинжиниринга в сфере АПК
- 16.Сферы и методы применения аудита профессионализма персонала
- 17.Сферы и методы применения финансового аудита
- 18.Сферы и методы применения организационного аудита
- 19.Эволюция взглядов на сущность и структуру организации
- 20.Понятие и сущность организации
- 21.Жизненный цикл организации
- 22.Организационная культура
- 23.Структурный подход к организации
- 24.Классическая теории организации и организационного поведения
- 25.Бюрократическая Теория организации
- 26.Координация в организациях
- 27.Организационные коммуникации
- 28.Межгрупповое поведение
- 29.Влияние информационных технологий на организацию управления
- 30.Формы собственности и организация управления
- 31.Эффективность организационных изменений
- 32.Перспективные направления развития организаций
- 33.Основные свойства организаций будущего
- 34.Сетевые, многомерные, обучающиеся организации
- 35.Организация как система. Проектирование организационных систем
- 36.Специфические законы социальной организации
- 37.Принципы построения и развития организации
- 38.Развивающиеся системы. Природа и циклы организационного изменения
- 39.Современные концепции организации социально-экономических систем
- 40.Специфические законы социальной системы (организации)
- 41.Целевая направленность организации и структурный подход к организации
- 42.Факторы внешнего окружения и значение их учета для эффективного функционирования организаций
- 43.Управление как деятельность по упорядочению структурных элементов организации
- 44.Система информационных потоков в организациях, способы исследования

45. Технологии управления конфликтами. Типы ситуационных конфликтов в организациях
46. Понятия о командах. Закономерности развития коллективов
47. Характеристика подходов к управлению организационными изменениями
48. Интеллектуальные системы в организациях
49. Тенденции современного движения в сфере организационного управления
50. Роль координации и управления в организации
51. Формализация как аспект организационной структуры
52. Максимальная и минимальная организация. Концепция стратегического выбора организации
53. Принцип отношения профессионалы – организация
54. Взаимосвязь неопределенности, зависимости и межведомственной власти
55. Факторы, влияющие на распределение власти и результаты руководства
56. Природа возникновения конфликта в организациях
57. Функции лидерства и руководства.
58. Компоненты и стили руководства. Сущность преемственности руководства
59. Последовательность процесса принятия решений.
60. Значение коммуникации в организации и роль горизонтальных коммуникаций в организации

## **6.2. Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания**

Критерии оценок промежуточной аттестации

Оценка за работу в течение семестра складывается из результатов текущего контроля знаний и работы в течение семестра.

Текущий контроль успеваемости по дисциплине может учитывать следующее:

– выполнение студентом всех видов работ, предусмотренных программой дисциплины (в том числе ответы на семинарах, коллоквиумах, выполнение проверочных работ, индивидуальных заданий);

– посещаемость;

– самостоятельная работа студента;

– исследовательская работа и т.д.

Оценка должна носить комплексный характер и учитывать достижения студента по основным компонентам учебного процесса.

### Текущий контроль знаний:

№ п/п	Формы текущего контроля	Баллы
1	Выполнение студентом всех видов работ, предусмотренных программой дисциплины (в том числе ответы на семинарах, коллоквиумах, выполнение проверочных работ, индивидуальных заданий)	45
2	Выполнение проверочной работы	15

Итого: текущий контроль знаний – 60 баллов.

Оценка за работу в семестре:

1. Присутствие и работа на лекции (конспект) – 1 балл;
2. Присутствие на практическом занятии, лабораторном практикуме, консультации – 1
3. Ответы на практических занятиях – 2 балла;
4. Активность на практических занятиях, работа на семинарах – 1 балл;
5. Самостоятельная работа (выполнение домашнего творческого задания, подготовка к занятиям в интерактивной форме) – 15 баллов;
6. Контрольный опрос – 5 баллов;

Итого: оценка за работу в семестре – 40 баллов.

Результаты текущего контроля успеваемости оцениваются по 100-балльной системе.

Аттестованным считается студент, набравший 59 баллов и выше.

Итоговая аттестация по дисциплине

Итоговая аттестация проводится в форме экзамена, который проводится в устной форме в виде ответов на вопросы билета.

Содержание билета:

1-е задание – 50 баллов;

2-е задание – 50 баллов;

Итого: за итоговую аттестацию (результат в ходе зачета, экзамена) – 100 баллов. Оценка знаний по 100-балльной шкале в соответствии с критериями института реализуется следующим образом:

Таблица 7

Шкала оценивания	Оценка на экзамене
93-100	Отлично
80-92	Хорошо
60-79	Удовлетворительно
0-59	Неудовлетворительно

### Критерии оценивания результатов обучения

Таблица 8

Оценка	Критерии оценивания
Высокий уровень «5» (отлично)	заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы. <b>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – высокий.</b>

Средний уровень «4» (хорошо)	заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки. <b>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – хороший (средний).</b>
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы. <b>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – достаточный.</b>
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы. <b>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</b>

При проведении тестирования, студенту запрещается пользоваться дополнительной литературой.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1 Основная литература

1. Ибрагимов А.Г. Менеджмент: практикум / А. Г. Ибрагимов; Российский государственный аграрный университет - МСХА имени К. А. Тимирязева (Москва). — Электрон. текстовые дан. — Москва: РГАУ-МСХА им. К. А. Тимирязева, 2019 — 114 с. — Коллекция: Учебная и учебно-методическая литература. — Режим доступа: <http://elib.timacad.ru/dl/local/umo389.pdf>. - <https://doi.org/10.34677/2019.011>

2. Методы оптимальных решений [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г.Н. Светлова, Л. В. Уразбахтина. - Электрон. текстовые дан. – М.: РГАУ-МСХА им. К. А. Тимирязева, 2020. <http://elib.timacad.ru/dl/local/s20201701-2.pdf>

### 7.2 Дополнительная литература

1. Алипичев А.Ю. Основы профессионально-деловой коммуникации в агроинженерной сфере [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. Ю. Алипичев, Т.Н. Димчева, Н.Н. Палкина. - Электрон. текстовые дан. - М: РГАУ-МСХА им. К. А. Тимирязева, 2020. - 109 с. <http://elib.timacad.ru/dl/local/s20212701-2.pdf>

2. Информационные технологии. Практические занятия [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Л. Мешалкина, В. П. Самсонова, И. И. Васенев. - Электрон. текстовые дан. - Москва : РГАУ-МСХА им. К. А. Тимирязева, 2018. - 143 с. : <http://elib.timacad.ru/dl/local/umo146.pdf>

3. Морозова С.И. Управление персоналом: практикум / С. И. Морозова, Л. А. Гладкова, Е. С. Уварова; Российский государственный аграрный университет - МСХА имени К. А. Тимирязева (Москва). - Электрон. текстовые дан. - Москва: РГАУ-МСХА им. К. А. Тимирязева, 2019 - 80 с. - Режим доступа : <http://elib.timacad.ru/dl/local/umo399.pdf>. <https://doi.org/10.34677/2019.018> .

4. Организация производства и предпринимательство в АПК [Текст] : учебник / В. И. Нечаев, П. Ф. Парамонов, Ю. И. Бершицкий ; ред. П. Ф. Парамонов. - 2-е изд., испр. и доп. - С-Пб.; М.; Лань, 2016. - 472 с.

5. Организация производства и предпринимательство в АПК: практикум. Рекомендовано УМО ВО для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки 35.03.04 Агрономия, 38.03.01 Экономика (квалификация (степень) "магистр" / М. П. Тушканов, Л. Д. Черевко, Л. Б. Винничек ; ред. М. П. Тушканов. – М.: Инфра-М, 2019. - 307 с.

### 7.3 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. 12 декабря 1993 г. – М., 1993.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть I. – М., 1995.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть II. – М., 1996.
4. Бюджетный кодекс Российской Федерации. – М., 2005.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч 1,2 – М., 2008.
6. Закон РФ от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений"

### 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- 1 Консультант плюс [электронный ресурс] – <http://www.consultant.ru/online/> Режим доступа: [открытый доступ].
2. Федеральный образовательный портал. - Режим доступа свободный: <http://ecsocman.hse.ru/> Режим доступа: [открытый доступ].
3. Bureau of Economic Analysis. URL: <http://www.bea.gov> [открытый доступ].
3. База данных Евростат: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> Режим доступа: [открытый доступ].
4. NASS – National Agricultural Statistics Service. URL: [www.nass.usda.gov](http://www.nass.usda.gov) [открытый доступ].
5. Библиографическая база данных «Agricola»<http://agricola.nal.usda.gov/>. Режим доступа: [открытый доступ].
6. Самолов И. Цифровая трансформация бизнеса: онлайн курс. - [Режим доступа]: <https://samolov.ru/events/digital?yclid=2229337785629696576>. Режим доступа: [открытый доступ].
7. Цифровые инструменты в образовательной деятельности. Образовательный онлайн проект. - [Режим доступа]: <https://www.stdlife.ru/ped/publication/public00033> [открытый доступ].
8. Официальный сайт Министерства финансов РФ. URL: <http://www.minfin.gov.ru> [открытый доступ].
9. Официальный сайт Национального бюро экономических исследований США. URL: <http://www.nber.org> (открытый доступ)
10. Росбизнесконсалтинг. <http://www.rbk.ru> (открытый доступ)

## 9. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Таблица 10

### Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование тем учебной дисциплины	Наименование программы	Тип программы	Автор	Год разработки
1	Темы 1-4	Справочная правовая система «КонсультантПлюс», MS Office EXCEL, «1С-Битрикс24»	Расчетная, контрольная	-	Контракт №АПИ-2020/-197 от 01 февраля 2020 года
3	Темы 5-8	STATISTICA, «1С-Битрикс24» Лицензия Корпоративный портал, «1С-Битрикс: Внутренний портал учебного заведения»	Расчетная, контрольная	-	Сублицензионный контракт №170818/Б/Л от 17 августа 2018 года

## 10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Таблица 11

### Сведения об обеспеченности специализированными аудиториями, кабинетами, лабораториями

Наименование специальных и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	2
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации с доступом в Интернет, Wi-Fi Учебный корпус 2, аудитория 311	1. Парты 12 шт. 2. Стулья 24 шт. 3. Доска магнитно-маркерная 1 шт. 4. Проектор 5. Компьютер Экран для проектора настенно потолочный 1 шт.
Аудитория для проведения планируемой учебной, учебно-исследовательской, научно-исследовательской работы студентов, выполняемой во внеаудиторное время по заданию преподавателя с доступом в Интернет, Wi-Fi (Учебный корпус 2, аудитория 313)	1. Парты 12 шт. 2. Стулья 24 шт. 3. Доска магнитно-маркерная 1 шт. 4. Экран для проектора настенно потолочный 1 шт. 5. Переносной проектор 6. Ноутбук
Центральная научная библиотека имени Н.И. Железнова, читальный зал	9 читальный залов, оснащенных Wi-Fi, с открытым доступом к Интернету, 5 компьютеризированных читальных залов

## 11. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины

Курс предусматривает, что студенты обладают необходимым минимумом знаний по основам информатики, математики, экономики, приходят на практические занятия подготовленными по вопросам лекционного материала. Предполагается, что студент выполняет практическое задание в аудито-

рии, дома оформляет и готовится по теоретическим вопросам к защите отчета на следующем занятии.

Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторной и внеаудиторной) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия (в том числе по реализации практической подготовки) представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на практическую подготовку обучающихся и проведение текущего контроля успеваемости:

- лекции;
- практические занятия;
- групповые консультации;
- индивидуальные консультации;
- самостоятельная работа обучающихся;
- занятия иных видов.

Во время *лекции* студент должен вести краткий конспект. Работа с конспектом лекций предполагает просмотр конспекта в тот же день после занятий.

При конспектировании лекции следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

В ходе подготовки к семинарским (практическим) занятиям надо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы студента базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании курсовых и дипломных работ.

Для дополнения конспекта можно ознакомиться с теоретическим материалом лекций по соответствующей теме, а также изучить необходимые главы основных литературных источников.

*Практические занятия* проводятся в аудитории для практических занятий. Закрепление теоретического материала через проведение устного опроса, дискуссий по теме занятия с учетом самостоятельного изучения вопросов и работа в малых группах по выполнению кейса (заданий) в демонстрационной версии специальной прикладной программы.

При подготовке к практическим занятиям необходимо просмотреть кон-

спекты лекций, рекомендованную литературу по данной теме; подготовиться к ответу на контрольные вопросы.

### **Виды и формы отработки пропущенных занятий**

Студент, пропустивший занятия обязан, в срок, установленный преподавателем, отработать его, выполнив соответствующее индивидуальное задание (по согласованию с преподавателем). Лекционные и практические занятия отрабатываются по результатам устного ответа на контрольные вопросы, соответствующих пропущенным темам.

## **12. Методические рекомендации преподавателям по организации обучения по дисциплине**

Комплексное освоение студентами учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предполагает изучение материалов лекций, рекомендуемой учебно-методической литературы, подготовку к практическим занятиям и лекциям, самостоятельную работу при выполнении практических заданий, домашних заданий, подготовку к контрольным работам, деловым играм.

На учебных занятиях обучающиеся выполняют запланированные настоящей программой отдельные виды учебных работ, в том числе отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На первом занятии преподаватель закрепляет за каждым студентом номер варианта для выполнения индивидуальных работ (как правило, номер варианта соответствует порядковому номеру студента в журнале преподавателя). По каждой индивидуальной работе должен быть выставлен балл по факту ее защиты. Защиту рекомендуется проводить на следующем после получения задания занятии.

Преподаватель обязан проверить соответствие выполненного задания исходным данным варианта студента. Таким образом, исключается вероятность плагиата. Преподаватель должен стимулировать студентов к занятию научно-исследовательской работой, изучению научной эконометрической литературы, в т.ч. отечественной и зарубежной периодики.

Студент может провести собственное наблюдение по теории организации, представляющими его научный интерес, построить экономическую модель оценки деятельности организации, сделать прогноз. В случае надлежащего качества, его работа может быть заслушана на научном кружке кафедры или на студенческой научной конференции. По решению кафедры, студенты, занявшие призовые места на научных студенческих конференциях, могут освобождаться от сдачи экзамена по дисциплине.

Согласно учебному плану и графику учебного процесса для организации процесса освоения студентами дисциплины используется традиционная (объяснительно-иллюстративная) технология обучения с применением активных и интерактивных образовательных технологий, прикладных программ и локальных приложений.

На практических занятиях выявляется связь теории с актуальными проблемами изучаемой дисциплины и получение практических навыков работы с применением цифровых инструментов. Постановка острых проблем стимулирует дискуссии в студенческих группах.

В программе дисциплины предусмотрена работа, выполняемая студентами под непосредственным руководством преподавателя в аудитории или аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении домашних заданий, рефератов, научно- проработки учебного материала с использованием учебника, учебных пособий, дополнительной методической и научной литературы.

**Программу разработал:**

Филатов В.В., д.э.н., профессор



## РЕЦЕНЗИЯ

### на рабочую программу дисциплины

#### Б1.О.05 «Теория организации и организационное поведение»

ОПОП ВО по направлению 38.04.02 Менеджмент, направленность «Управление цепями поставок в цифровой экономике» (квалификация выпускника – магистр)

Рахаевой Викторией Владимировной, доцентом кафедры экономической безопасности и права ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет-МСХА имени К. А. Тимирязева», кандидатом экономических наук (далее по тексту рецензент), проведено рецензирование рабочей программы дисциплины «Теория организации и организационное поведение» ОПОП ВО по направлению 38.04.02 Менеджмент, направленность «Управление цепями поставок в цифровой экономике» разработанной в ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева», на кафедре экономики и организации производства (разработчик – Филатов В.В., профессор кафедры экономики и организации производства, доктор экономических наук).

Рассмотрев представленные на рецензирование материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

1. Предъявленная рабочая программа дисциплины «Теория организации и организационное поведение» (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению 38.04.02 Менеджмент. Программа содержит все основные разделы, соответствует требованиям к нормативно-методическим документам.

2. Представленная в Программе **актуальность** учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к обязательной части учебного цикла – Б1.О.

3. Представленные в Программе **цели** дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления 38.04.02 Менеджмент.

4. В соответствии с Программой за дисциплиной «Теория организации и организационное поведение» закреплено пять **компетенций**. Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» и представленная Программа способна реализовать их в объявленных требованиях. Результаты обучения, представленные в Программе в категориях знать, уметь, владеть соответствуют специфике и содержанию дисциплины и демонстрируют возможность получения заявленных результатов.

5. Общая трудоёмкость дисциплины «Теория организации и организационное поведение» составляет 4 зачётных единицы (144 часов).

6. Информация о взаимосвязи изучаемых дисциплин и вопросам исключения дублирования в содержании дисциплин соответствует действительности. Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО и Учебного плана по направлению 38.04.02 Менеджмент и возможность дублирования в содержании отсутствует.

7. Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий, используемые при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

8. Программа дисциплины «Теория организации и организационное поведение» предполагает проведение занятий в интерактивной форме.

9. Виды, содержание и трудоёмкость самостоятельной работы студентов, представленные в Программе, соответствуют требованиям к подготовке выпускников, содержащимся во ФГОС ВО направления 38.04.02 Менеджмент.

10. Представленные и описанные в Программе формы *текущей* оценки знаний (опрос, как в форме обсуждения отдельных вопросов, так и выступления, участие в дискуссиях, участие в тестировании и аудиторных заданиях), соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Форма промежуточного контроля знаний студентов, предусмотренная Программой, осуществляется в форме экзамена, что соответствует статусу дисциплины, как дисциплины обязательной части учебного цикла – Б1.О ФГОС ВО направления 38.04.02 Менеджмент.

11. Формы оценки знаний, представленные в Программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

12. Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено: основной литературой – 2 наименования (базовые учебники), дополнительной литературой – 5 наименований, открытые интернет-ресурсы – 10 источника и соответствуют требованиям ФГОС ВО направления 38.04.02 Менеджмент.

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины соответствует специфике дисциплины «Теория организации и организационное поведение» и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

14. Методические рекомендации студентам и методические рекомендации преподавателям по организации обучения по дисциплине дают представление о специфике обучения по дисциплине «Теория организации и организационное поведение».

### **ОБЩИЕ ВЫВОДЫ**

На основании проведенного рецензирования можно сделать заключение, что характер, структура и содержание рабочей программы дисциплины «Теория организации и организационное поведение» ОПОП ВО по направлению 38.04.02 Менеджмент, направленность «Управление цепями поставок в цифровой экономике» (квалификация выпускника – магистр), разработанная Сергеевой Н.В., доцентом кафедры организация производства, кандидатом экономических наук соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям экономики, рынка труда и позволит при её реализации успешно обеспечить формирование заявленных компетенций.

Рецензент: Рахаева В.В., доцент кафедры экономической безопасности и права ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет - МСХА имени К.А. Тимирязева», кандидат экономических наук



«27» августа 2025 г.