

Программа учебной дисциплины
«Теория организации и организационное поведение»

Утверждена
Академическим советом ООП
«29» августа 2015 г.

Авторы	Решетникова К.В., доцент, к.э.н., Подвержных У.С., доцент
Число кредитов	5
Контактная работа (час.)	86
Самостоятельная работа (час.)	146
Курс	1,2 бакалавриат
Формат изучения дисциплины	Без использования онлайн курса

I. ЦЕЛЬ, РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРЕРЕКВИЗИТЫ

Целью освоения дисциплины Теория организации и организационное поведение является подготовка выпускников к организационно-управленческой, информационно-аналитической и научно-исследовательской деятельности в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня, способных решать задачи по:

- формированию организационной и управленческой структуры организаций;
- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия);
- мотивирования и стимулирования персонала организации, направленного на достижение стратегических и оперативных целей
 - сбору, обработке и анализу информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений.

Структура курса включает два основных раздела: «Теория организаций» и «Организационное поведение».

В рамках первого раздела «*Теории организаций*» на теоретическом и практическом уровне рассматриваются проблемы, связанные с:

- анализом различных подходов к пониманию природы организаций;
- формированием структуры организаций;
- значением в процессе управления таких внутриорганизационных процессов как коммуникации, власть и принятие решений;
- принципами организационного развития.

В рамках второго раздела «*Теория организаций*» рассматриваются:

- основные модели и исследования в области организационного поведения;
- определения основных терминов и понятий организационного поведения;
- основные подходы к проектированию организационных структур разных типов;

Для прохождения курса желательно обладание основами знаний в области:

- Социологии
- Психологии
- Основ менеджмента

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин:

- Маркетинг
- Стратегический менеджмент
- Управление проектами

II. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Основы теории организаций.

Тема 1. Теория организаций в системе наук.

Теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин. Соотношение теории организаций и теории управления в разных теоретических подходах. Разграничение предметных областей теории организаций и теории управления. Связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой.

Тема 2. Понятие и сущность организации.

Основные подходы к определению понятия организации. Организация как процесс упорядочения поведения активных социальных объектов. Организация как социальная система. Специфические черты организации как социальной системы.

Различные трактовки организации как социальной системы: модели организации как искусственной и естественной системы, признаки каждой модели.

Условия возникновения и развития организации. Функциональное разделение и координация деятельности по горизонтали. Вертикальное разделение труда. Дифференциация видов управленческой деятельности по их содержанию. Формирование социокультурных деятельностных и поведенческих стандартов.

Различные подходы к формированию типологии организаций. Типология организаций Т. Парсонса. Типология Ч. Барнарда. Типология Г. Минцберга. Типология А.И. Пригожина.

Тема 3. Внутренняя среда организации. Организационная структура.

Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации. Различные подходы к определению организационной структуры.

Принципы формирования и параметры измерения организационной структуры. Степень разделения труда как параметр измерения организационной структуры. Горизонтальная и вертикальная дифференциация.

Степень концентрации власти как параметр измерения организационной структуры. Проблема границ контроля. Централизация и децентрализация. Факторы, влияющие на соотношение централизации и децентрализации организационной структуры.

Степень формализации отношений как параметр измерения организационной структуры. Понятие формализации. Формальные и неформальные организационные структуры.

Принципы департаментализации. Основные типы организационных структур. Линейно-функциональные структуры. Дивизиональные структуры. Проектные и матричные структуры.

Тема 4. Внутренняя среда организации. Контекстуальный подход.

Факторы, влияющие на формирование организационной структуры.

Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция «управления по целям» П. Друкера.

Стратегия организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция А. Чендлера.

Технология как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция Дж. Вудворт. Концепция Томпсона.

Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Исследования Астонской группы.

Тип персонала как фактор, влияющий на выбор структуры. Работы представителей классической школы и школы человеческих отношений, определяющие взаимосвязь типа персонала и структуры организации.

Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.

Тема 5. Внутренняя среда организации. Проектный подход.

Проектный подход: задачи организационного проектирования в рамках искусственной модели организации. Процесс формирования организационной структуры. Принципы и методы проектирования.

Организационный дизайн. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга и ее значение для развития теории организаций.

Оценка эффективности организационных структур.

Тема 6. Внутриорганизационные процессы.

Власть в организациях. Легитимация властных отношений. Власть и авторитет. Типы власти. Типология М. Вебера: харизматическое господство, традиционное господство, легальное господство. Модель «идеальной бюрократии» М. Вебера. Лидерство и руководство.

Процесс принятия решений в организациях. Классификация организационных решений. Этапы и методы принятия решений.

Организационные коммуникации: подходы к определению понятия. Процесс коммуникаций: элементы и направления организационных коммуникаций. Помехи и коммуникационные барьеры.

Тема 7. Внешняя среда организации.

Понятие внешней среды, основные характеристики и параметры измерения внешней среды. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы.

Инвайронментальные концепции организации. Альтернативные концепции взаимоотношений организации и внешней среды: адаптация и естественный отбор. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость. Стратегии приспособления организации к внешней среде.

Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши. Выживание организации.

Тема 8. Организационное развитие.

Понятие организационных изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений. Классификации организационных изменений. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений.

Различные подходы к понятию организационного развития. Фокусная и популяционная перспектива организационного развития.

Представление об организационном развитии в естественной модели организации: теория жизненных циклов организации. Представление об организационном развитии в искусственной модели организации: организационное проектирование: принципы, этапы и методы.

Раздел 2. Организационное поведение

Тема 1. Поведение человека в организации

Определение организационного поведения. Развитие науки об организационном поведении. Цели науки об организационном поведении. Организационное поведение и сопредельные менеджериальные дисциплины. Схема формирования ролевого поведения человека в организа-

ции. Уровни анализа организационного поведения. Проблемное поле организационного поведения.

Определение и функции поведения. Многообразие и конфликт социальных ролей и ролевых ожиданий. Типы поведения в организации по критерию соответствия ролевым ожиданиям. Типология девиантного поведения (Р. Мертон). Типология контрпродуктивного поведения (С. Робинсон, С. Беннет). Надроловое (экстра-ролевое) поведение. Понятие «поведение гражданина организации», классификация его видов.

Тема 2. Личность в организации: психологические характеристики

Личность в организации: психологические характеристики. Методики измерения психологических характеристик. Методика Майерс-Бриггс. Цветовой тест М. Люшера. «Шестигранник Холланда». Тест Р. Кеттелла. Методика Г. Айзенка. «Большая пятерка» личностных характеристик и поведение работников в организации. Локус контроля (Дж. Роттер). Реактивность / проактивность (В. Франкл, Г. Олпорт). Конформность. Эмоциональный интеллект (Д. Гоулман). Зрелость (К. Арджирис). Креативность. Макиавеллизм (Р. Кристи и Ф. Гейз). Достижительность (Д. МакКлелланд). Перфекционизм.

Тема 3. Личность в организации: психические состояния и процессы восприятия

Понятие психических состояний и их связь с поведением человека в организации. Самоэффективность (А. Бандура). Выученная беспомощность (М. Селигман). Психологическое благополучие, его составляющие. «Выгорание». Понятие стресса. «Негативные» и «позитивные» стрессы. Организационные, групповые, индивидуальные причины стресса. Стрессоры: «вызовы» и «препятствия». Последствия высокого уровня стресса для организации и работников.

Факторы, влияющие на процессы восприятия. Важнейшие виды социального восприятия в организации. Организационный климат. Воспринимаемая организационная поддержка. Доверие в организации. Идентификация с организацией. Организационная справедливость, ее виды и нормы. Возможность альтернативного трудоустройства (*perceived employability*). «Психологический контракт» работника. Структура психологического контракта. Типы психологических контрактов.

Тема 4. Ценности и установки работников в организации

Понятие ценностей. Терминальные и инструментальные ценности (М. Рокич). «Достижительские» и «недостижительские», «внутренние» и «внешние» трудовые ценности. Понятие, компоненты и свойства установок. Когнитивный диссонанс. Важнейшие установки, определяющие поведение человека в организации. Практики управления человеческими ресурсами: воздействие на установки и поведение работников. Удовлетворенность работой и поведение сотрудников. Вовлеченность в работу (*work engagement*). Намерения работников покинуть организацию. Ключевые факторы, способствующие намерениям уйти. Проявления и факторы организационной приверженности. Трехкомпонентная модель приверженности (Дж. Мейер, Н. Аллен).

Тема 5. Группы в организации

Определение социальной группы. Классификация групп. Выгоды и издержки членства в группе. Роль групп в социализации индивидов в организации. Групповой контроль. Сплоченность группы. Факторы интеграции группы. Принятие решений в группе и эффективность рабочих групп. Социальная фасилитация и социальная лень. Понятие команды. Сравнение рабочих групп и команд. Типы ролей в команде (Р. Белбин). Факторы эффективности команды.

Тема 6. Лидерство в организации.

«Универсалистский» и «контекстуальный» подходы к изучению феномена лидерства. «Лидер» как обладатель определенных личностных характеристик. Лидерские качества. Теории лидерских черт. Стили лидерства: способы осуществления руководящих функций (К. Левин, Р. Лайкерт, Р. Блэйк и Дж. Моутон, Ф. Фидлер, Р. Хауз, П. Херси и К. Бланшар). Влияние стилей руководства на установки и поведение подчиненных. Трансформационное, трансакционное лидерство и их составляющие. Условия эффективности трансформационного и трансак-

ционного лидерства. Теория обмена между лидером и подчиненным. Условия вхождения в ин-группу лидера. Принадлежность к ин-группе руководителя, установки и поведение подчиненных.

Тема 7. Власть и влияние в организации

Власть и влияние: иерархизированные взаимодействия в организации. Ресурсная зависимость как условие возникновения отношений власти. Политические процессы в организации. Объекты и средства контроля в отношениях власти. «Позитивные» и «негативные» результаты властных отношений. Властные ресурсы и политическое поведение работников. Факторы политического поведения работников. Концепция «выхода и голоса» А. Хиршмана. Типы поведенческих реакций на негативные организационные события и управленческие практики в зависимости от властных ресурсов работника (схема EVLN). «Голос» работника в организации, его типы.

Тема 8. Организационная культура

Понятие организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Рациональный и феноменологический подходы к пониманию организационной культуры. Структура организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шейну и Г. Хофштеду. Доминирующая культура и субкультуры. «Сильные» и «слабые» культуры. Изменение организационной культуры. Направления исследований организационной культуры. Модель конкурирующих ценностей (К. Камерон, Р. Куинн). Параметры ценностных ориентаций организационной культуры по Г. Хофштеду. Параметры организационной культуры, обеспечивающие решение ключевых задач организации (Д. Дэнисон). Влияние параметров организационной культуры на установки, поведение работников и экономические результаты организации.

Тема 9. Практики управления человеческими ресурсами и поведение работников в организации

HR-практики: понятие, их субъекты и объекты. «Системы высокого уровня исполнения работы» (High performance work systems): содержание, воздействие на установки и поведение работников.

«Требования» и «ресурсы» для исполнения работы (*Job demands – Job resources*): содержание, результаты дисбаланса. Требования – «вызовы» и «препятствия», их связь со стрессами на рабочем месте.

Условия, объем и интенсивность труда, оценка и аттестация, вознаграждения в соответствии с результатами работы: воздействие на установки и поведение работников.

Индивидуальные и организационные ресурсы для исполнения рабочих требований. Соответствие места работы образованию и квалификации работника, автономия и полномочия, «гибкость» труда, обучение и развитие, качество внутриорганизационных коммуникаций, практики привлечения работников к участию в принятии решений, забота о социальном благополучии: воздействие на установки и поведение работников. «Создание» рабочего места (*job crafting*) как способ увеличения индивидуальных ресурсов работника.

Методологические проблемы изучения взаимосвязи HR-практик, установок и поведения работников.

Тема 10. Институционально-базовые основы отношений в организации. Влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения.

Организация как микромодель общества. Социальная организация бизнеса. Национальная экономическая культура как совокупность норм и ценностей в сфере экономической деятельности. Типологии ценностных ориентаций: Т. Парсонс, Г. Хофштед, Р. Инглхарт. Кросскультурные исследования организационного поведения.

Ключевые характеристики российской институциональной среды. Специфика российской модели рынка труда. Основные характеристики социальных отношений в российских бизнес-организациях. Противостояние «мотивационных» и «отношенческих» аспектов трудовой жизни россиян.

III. ОЦЕНИВАНИЕ

Текущий контроль в рамках курса предполагает контроль качества работы на семинарских занятиях и выполнение двух письменных работ: домашнего задания по теории организаций, реферата по теории организации и эссе по организационному поведению.

3.1. Домашнее задание по разделу 1 «Основы теории организаций» (аналитический отчет)

Аналитический отчет по результатам диагностики деятельности компании.

Для подготовки аналитического отчета (домашнего задания) каждый студент должен выбрать одну из тем, обсуждавшихся на семинарских занятиях и отработанных при подготовке итогового группового проекта, и по его результатам подготовить аналитический отчет объемом 10-12 страниц.

Структура аналитического отчета предполагает следующие разделы:

1. Краткая справка о компании с указанием ее сферы деятельности, краткой истории, основных бизнес-процессов – объем не более 1 стр.

2. Основная часть:

одна из тем на выбор студента:

а) анализ организационной структуры;

В качестве аналитической модели может быть выбрана любая из описанных в литературе. Например, модель, предполагающая описание следующих параметров:

– степени структурности деятельности (степень специализации, стандартизации и формализации);

– степень концентрации власти (централизация ключевых решений и автономия организации).

Должна быть представлена блок-схема организационной структуры. Схема должна быть ясной, четкой и информативной, в ней должны присутствовать все необходимые обозначения, сопровождающиеся легендой, а также обозначены направления вертикального подчинения, горизонтальные связи между подразделениями.

б) особенности организационных процессов компании:

– распределение и реализация властных полномочий;

– механизмы и модели принятия решений;

– коммуникации в компании.

в) характеристика внешней среды компании и особенности взаимодействия с внешней средой:

– цели и стратегия организации;

– стадии жизненного цикла;

– организационные изменения и развитие.

3. Анализ проблемных зон.

4. Рекомендации по возможным способам решения проблем.

5. Список литературы.

Студенты, работающие в составе группы, равномерно распределяют пункты задания (см. структуру аналитического отчета) между собой. Информация об организации (п. 1) в письменной работе может быть одинаковой, но пункты 2-5 выполняются каждым студентом самостоятельно для конкретных разделов, выбранных для анализа. Например, первый студент выполняет пп. 2-5 задания, анализируя организационную структуру компании,

второй – для внутриорганизационных процессов, а третий – для внешней среды организации.

Для анализа того или иного аспекта деятельности компании необходимо опираться на существующие в теории и консультационной практике диагностические модели, позволяющие охарактеризовать каждую область. Модели для диагностики выбираются студентами по своему усмотрению, но параметры анализа должны быть обозначены. Обязательным моментом является анализ проблемных зон, недостатков, возможности их решения.

Аналитический отчет должен быть оформлен в соответствии с существующими в НИУ ВШЭ требованиями и сопровождаться списком использованной литературы, включающей как теоретические источники, так и материалы, послужившие эмпирической основой для диагностики (материалы статей, сайтов, внутренние документы компании, результаты интервью с менеджерами и сотрудниками и пр.).

Сбор и анализ материалов о компании могут осуществляться группой или индивидуально.

Но, письменное домашнее задание (аналитический отчет) выполняется и сдается **только индивидуально**, но на базе групповой работы по диагностике организации.

Аналитические отчеты по одной компании группа сдает в одном пакете (архив или файл), при этом справка – информация о компании может быть одна. Каждый раздел оценивается индивидуально, поэтому диагностика, анализ проблемных зон по каждому разделу и разработка рекомендаций по этому разделу обязательны в каждой индивидуальной работе (аналитическом отчете).

Критерии оценки содержания аналитического отчета: при анализе ситуации и разработке рекомендаций должны быть использованы *специальные* инструменты и модели, изученные в курсе. Иными словами, текст не должен быть написан на бытовом уровне осмысления ситуации. Рекомендации должны быть приведены не в назывном порядке (сделать то-то и то-то), а вместе с механизмом реализации (как это можно сделать). Все рекомендации должны носить обоснованный характер, т.е. логически вытекать из поставленных в работе задач и проделанного анализа ситуации.

Аналитический отчет должен быть разделен на смысловые части, должна присутствовать логика рассуждений при переходе от одной части к другой.

Аналитический отчет должен сопровождаться списком использованной литературы. Ссылки на релевантную литературу в тексте и список литературы должны быть оформлены в соответствии с существующими стандартами.

Оформление аналитического отчета:

Рекомендуемый общий объем – 10-12 стр. текста, выполненного на компьютере. Шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 12, интервал – полуторный.

При оценке учитываются как содержание, так и оформление аналитического отчета, продуманное форматирование. Особое внимание обращается на знание русского языка – отсутствие грамматических и орфографических ошибок – и культуру изложения. Текст должен быть представлен профессионально и грамотно, четко структурирован.

Несоответствие работы критериям оформления – снижение оценки на 1 балл.

Оценка за письменную работу (аналитический отчет) индивидуальная и проставляется как оценка за домашнее задание.

Критерии оценки аналитического отчета:

Содержание текста – точность и полнота раскрытия всех пунктов задания – оценивается в интервале от 0,1 (пункты задания абсолютно не раскрыты) до 8 баллов (пункты задания раскрыты максимально точно и полно).

Соответствие требованиям к оформлению оценивается в интервале от 0,1 (абсолютное несоответствие) до 1 балла (полное соответствие).

Грамотность написания текста – отсутствие грамматических, орфографических и речевых ошибок и опечаток – оценивается в интервале от 0,1 (абсолютно безграмотный текст) до 1 балла (полное отсутствие ошибок).

Итоговая оценка за домашнее задание (аналитический отчет) рассчитывается как произведение вышеперечисленных оценок:

$$O_{\text{дом. задание ТО}} = O_{\text{содержание}} + O_{\text{оформление}} + O_{\text{грамотность}}$$

Внимание! Способ округления оценки не арифметический – округление осуществляется в большую сторону с 0,6.

Аналитический отчет сдаётся преподавателю, ведущему семинарские занятия, в установленные сроки. За каждые сутки опоздания снимается 1 балл. Максимальный срок опоздания составляет 3 дня. По истечении этого срока работы не принимаются. Исключение составляют ситуации, когда студент не смог сдать работу по объективным причинам, подтвержденным соответствующими документами (например, медицинской справкой). В этом случае срок предоставления работы согласуется с преподавателем, ведущим семинарские занятия.

Внимание! Передача оценки за аналитический отчет не допускается.

3.2. Реферат по теории организации

Темы реферата соответствуют наименованиям тем в программе дисциплины.

Не исключается ситуация, когда студенты в качестве темы реферата могут выбрать темы более узкие, касающиеся тех или иных проблемы каждого направления. В этом случае формулировка темы реферата должна быть обсуждена с преподавателем.

Критерии оценивания реферата:

1. Оформление работы.

Оформление титульного листа в соответствии со стандартами НИУ ВШЭ, отсутствие грамматических и орфографических ошибок

Продуманное форматирование, соблюдение требований к работе, касающихся объема текста, шрифта, интервалов (Объем работы – 10-12 страниц (шрифт – Times New Roman, размер шрифта - 12, интервал – полуторный)).

1 балл.

2. Введение к работе.

В работе обозначена актуальность выбора темы, обозначены основные цели и задачи работы.

1 балл.

3. Представление аналитического обзора литературы по выбранной теме.

Сформулированы исследуемые (рассматриваемые) теоретические положения и определено место исследуемых (рассматриваемых) автором положений в организационной теории. Обозначен круг понятий и терминов, необходимых для описания исследуемых (рассматриваемых) в работе положений.

2 балла.

4. Присутствие критического анализа и собственных идей автора относительно проблематики работы.

Присутствуют оригинальные и глубокие наблюдения, интересные и точные аналитические комментарии автора. Сделаны промежуточные и конечные выводы.

2 балла.

5. Качество представления текста.

- Структурированность.

Работа разделена на смысловые части и присутствует логика рассуждений при переходе от одной части к другой.

0,5 балла.

- Ясность изложения, стиль.

Текст представлен профессионально и грамотно, построен логично, присутствует ясный академический стиль изложения, фразы разработаны.

0,5 балла.

- Обоснованность положений автора.

6. Заключение к работе.

Подведены итоги работы, освещены основные результаты, сделаны выводы.

1 балл.

7. Релевантность использованной литературы.

Реферат обязательно должен содержать библиографию. Ссылки на релевантную литературу и список литературы должны быть оформлены по стандартам ГУ-ВШЭ. При написании реферата используется литература, указанная в программе в качестве дополнительной по соответствующим темам, источники для подготовки докладов, а также литература, самостоятельно подобранная авторами. В работе должны присутствовать ссылки на не менее чем 4 источника, литература используется правильно.

1 балл.

3.3. Эссе по организационному поведению

Эссе представляет собой анализ статьи с результатами эмпирического исследования на английском языке, опубликованной за период 2011-2016 гг. в ведущих международных академических журналах по одной из тем, рассматриваемых в рамках курса:

- организационная культура
- ценности и установки работников
- группы и команды в организации
- властные отношения в организации
- лидерство
- коммуникации в организации
- стресс в организации
- позитивное организационное поведение и «организационное гражданство».

Список статей, доступных через электронные ресурсы библиотеки НИУ ВШЭ, предоставляется преподавателем.

В эссе должны присутствовать следующие разделы:

1. Авторы, название и выходные данные статьи.
2. Постановка проблемы, актуальность исследования.
3. Теоретическая база и эмпирические методы исследования, характеристика выборки.
4. Краткое изложение основных результатов исследования.
5. Выводы, к которым пришли авторы статьи.
6. Актуальность темы статьи для исследования российских бизнес-организаций. Возможности и ограничения: 1) проведения аналогичного исследования в России; 2) практического применения полученных результатов.

Требования к оформлению:

Рекомендуемый объем – 10 тыс. знаков с пробелами. Шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 12, интервал – полуторный. Файл с текстом работы предоставляется в формате MS Word.

Критерии оценивания работы:

1. Содержание текста – самостоятельность, точность и полнота раскрытия всех пунктов 2-6 задания – оценивается по 10-балльной шкале.

2. Грамотность написания текста, отсутствие грамматических, орфографических и речевых ошибок и опечаток. Оценка за грамотность выставляется в интервале от 0,1 (абсолютно безграмотный текст) до 1 (полное отсутствие ошибок).

Итоговая оценка за эссе рассчитывается как оценка за содержание текста, умноженная на оценку за грамотность:

Оэссе = Осодержание * Ограмотность

Все письменные работы сдаются преподавателям в установленные сроки. За каждые сутки опоздания снимается 1 балл. Максимальный срок опоздания составляет 3 дня. По истечении этого срока работы не принимаются.

Пересдача оценок за письменные работы не допускается

3.3. Контроль качества работы на семинарских занятиях

В рамках курса предусмотрено проведение 8 семинарских занятий по разделу «Основы теории организаций» и 10 семинарских занятий по разделу «Управление персоналом».

В течение курса студент должен получить 9 оценок за выполнение заданий и участие в групповой работе в ходе семинарских занятий: 4 оценки за семинарские занятия по разделу «Основы теории организаций» и 5 оценок за семинарские занятия по разделу «Управление персоналом».

При расчете накопленной оценки по каждому из разделов оценка за семинарские занятия $O_{сем}$ рассчитывается как среднее арифметическое оценок за семинары по каждому разделу. Отсутствующие оценки приравниваются к 0.

Студент имеет право выполнить задания и получить недостающие оценки за пропущенные семинары только в том случае, если он представит преподавателю, ведущему семинарские занятия, оправдательные документы (медицинскую справку) на следующем после окончания болезни семинаре. В этом случае он может получить индивидуальное задание для отработки пропущенного семинара и согласовать дату его сдачи с преподавателем, ведущим семинарские занятия.

Внимание! В более поздние сроки (в конце модуля, по окончании курса и т.д.), даже при наличии оправдательных документов, возможности отработки пропущенных семинарских занятий предоставляться не будут.

Оценка за семинарские занятия не округляется.

Текущий контроль состоит из оценок за работу на лекционных и семинарских занятиях, реферат по теории организаций, домашнюю работу по теории организаций и эссе по организационному поведению. Критерии выставления оценок см. п. 6.1.

Итоговый контроль предусматривает проведение письменного экзамена общей продолжительностью 4 ак. часа. Экзамен проводится в 2 этапа. Первая часть проводится по итогам изучения раздела «Теория организации» (4 модуль, 2 ак. часа), вторая – раздела «Организационное поведение» (2 модуль, 2 ак. часа).

Накопленная оценка по теории организации рассчитывается по формуле

$$\text{ОнакоплТО} = 0,7 * \text{ИОтчетТО} + 0,1 * \text{ОрефератТО} + 0,2 * \text{ОсеминарыТО}$$

Студенты, получившие по данному разделу курса накопленную оценку «отлично» (8, 9, 10 баллов), освобождаются от сдачи экзамена по разделу. Накопленная оценка учитывается как итоговая по разделу.

Студенты, получившие по данному разделу курса накопленные оценки «хорошо» (6, 7 баллов), по своему выбору могут оставить эту оценку как результирующую либо сдавать письменный экзамен по разделу.

Студенты, получившие по данному разделу курса накопленные оценки «удовлетворительно» и ниже (0-5 баллов), сдают письменный экзамен по разделу в обязательном порядке.

В случае сдачи экзамена результирующая оценка по данному разделу рассчитывается по формуле $ОитогТО = 0,5 * ОнакоплТО + 0,5 * ОэкзаменТО$ и может оказаться как выше, так и ниже накопленной. В случае неудачной сдачи экзамена и понижения результирующей оценки по сравнению с накопленной зачет накопленной оценки в качестве результирующей невозможен.

В случае неявки на экзамен студента, имеющего накопленную оценку 6-10 баллов по данному разделу курса, последняя учитывается как результирующая по разделу.

Накопленная оценка по организационному поведению рассчитывается по формуле:
 $ОнакоплОП = 0,8 * ОаудОП + 0,2 * Оэссе ОП$

Студенты, получившие по данному разделу курса накопленную оценку «отлично» (8, 9, 10 баллов), освобождаются от сдачи экзамена по разделу. Накопленная оценка учитывается как итоговая по разделу.

Студенты, получившие по данному разделу курса накопленные оценки «удовлетворительно» и «хорошо» (4, 5, 6, 7 баллов), по своему выбору могут оставить эту оценку как результирующую либо сдавать письменный экзамен по разделу.

В случае сдачи экзамена результирующая оценка по данному разделу рассчитывается по формуле $ОитогОП = 0,5 * ОнакоплОП + 0,5 * ОэкзаменОП$ и может оказаться как выше, так и ниже накопленной. В случае неудачной сдачи экзамена и понижения результирующей оценки по сравнению с накопленной зачет накопленной оценки в качестве результирующей невозможен.

В случае неявки на экзамен студента, имеющего положительную накопленную оценку по данному разделу курса, последняя учитывается как результирующая по разделу.

Общая результирующая оценка по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» рассчитывается по следующей формуле:

$Орезульт = 0,5 * ОитогТО + 0,5 * ОитогОП$

Способ округления оценки – округление к ближайшему целому.

IV. ПРИМЕРЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Раздел 1 «Теория организации»
1. Теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин. Соотношение теории организаций и теории управления. Связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, психологией, юридической наукой
2. Основные подходы к определению понятия организации.
3. Организация как процесс упорядочения поведения активных социальных объектов
4. Организация как социальная система. Специфические черты организации как социальной системы.
5. Различные трактовки организации как социальной системы: модели организации как искусственной и естественной системы, признаки каждой модели.
6. Условия возникновения и развития организации.
7. Различные подходы к формированию типологии организаций
8. Различные подходы к определению организационной структуры. Принципы формирования и параметры измерения организационной структуры.

9. Разделение труда: горизонтальная и вертикальная дифференциация. Проблема границ контроля. Централизация и децентрализация.
10. Формализация. Формальные и неформальные организационные структуры.
11. Основные типы организационных структур. Линейно-функциональные структуры. Дивизиональные структуры. Проектные и матричные структуры.
12. Контекстуальный подход: ситуационные переменные.
13. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция «управления по целям» П.Друкера.
14. Стратегия организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция А.Чендлера
15. Технология как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция Вудворт. Концепция Томпсона.
16. Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Исследования Астон-ской группы.
17. Тип персонала как фактор, влияющий на выбор структуры. Работы представителей классической школы и школы человеческих отношений, определяющие взаимосвязь типа персонала и структуры организации.
18. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.
19. Проектный подход: организационный дизайн. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга и ее значение для развития теории организаций.
20. Власть и делегирование полномочий. Лидерство и руководство.
21. Процесс принятия решений в организациях.
22. Организационные коммуникации.
23. Понятие внешней среды, ее основные характеристики и параметры измерения.
24. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы.
25. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость. Стратегии приспособления организации к внешней среде.
26. Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши. Выживание организации.
27. Понятие организационных изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений.
28. Различные подходы к понятию организационного развития. Фокусная и популяционная перспектива организационного развития.
29. Теория жизненных циклов организации.
30. Возможности оценки эффективности организационных изменений.

Раздел 2. «Организационное поведение»

1. Типы организационного поведения по критерию соответствия ролевым ожиданиям
2. Ролевое поведение в организации
3. Антиролевое (девиантное, контрпродуктивное) поведение и его виды
4. Надролевое (экстра-ролевое) поведение в организации и его виды
5. Типы поведенческих реакций на организационные события и управленческие практики (схема EVLN)
6. Методики измерения психологических характеристик личности
7. «Большая пятерка» личностных характеристик
8. «Личность типа А и Б» (М. Фридман, Р. Розенман)
9. «Локус контроля» (Дж. Роттер)
10. Конформность и конформизм
11. «Эмоциональный интеллект»
12. Характеристики «зрелой / незрелой» личности (К. Арджирис)
13. Проблема соответствия личностных качеств и индивидуальных ценностей работника требованиям организации (Person-Organization Fit, P-O fit)

14. Теория соответствия личности работе (Personality-Job Fit Theory, «шестигранник Холланда»)
15. Психическое состояние: определение и виды
16. «Самозффективность» (А. Бандура) и «выученная беспомощность» (М. Селигман)
17. Психологическое благополучие
18. Выгорание (job burnout)
19. Стресс на рабочем месте: проявления, факторы и последствия
20. Понятие «восприятия» (perception). Факторы, влияющие на процессы восприятия. Важнейшие виды социального восприятия в организации
21. Организационный климат
22. Воспринимаемая организационная поддержка (perceived organizational support)
23. Доверие в организации
25. Организационная справедливость, ее виды
24. 26. Возможность альтернативного трудоустройства (perceived employability): взаимодействие с установками и поведением сотрудников
25. 27. «Психологический контракт» работника: структура, типа, содержание, последствия нарушения
26. 28. Понятия «ценности». Классификация ценностей по М. Рокичу
27. 29. «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности (extrinsic / intrinsic work values)
28. Структура и динамика трудовых ценностей россиян (В. Магун)
29. Определение и компоненты «установки» (attitude)
30. Вовлеченность в работу (work engagement)
31. Удовлетворенность работой. Взаимосвязь удовлетворенности работой и производительности труда работника
32. Понятие организационной приверженности. Трехкомпонентная модель организационной приверженности (Дж. Мейер, Н. Ален)
33. Определение и атрибуты социальной группы
34. Виды классификации социальных групп
35. Выгоды и издержки членства в группе
36. Групповые роли и групповые нормы и групповой контроль
37. Факторы, повышающие и понижающие уровень групповой сплоченности
38. Групповая сплоченность и соответствие групповых и организационных целей: влияние на производительность
39. Достоинства и недостатки группового принятия решений и работы в группах
40. «Социальная фасилитация», «социальная лень», «диффузия ответственности» в группе: условия формирования
41. Различные контексты использования понятия «команда». Отличия «команды» от «традиционной рабочей группы»
42. Типология командных ролей по Р. Белбину
43. Условия эффективности команды
44. Определение и функции организационной культуры
45. Сущность «функционалистского» и «феноменологического» подходов к пониманию организационной культуры
46. Уровни организационной культуры по Э. Шейну
47. Уровни организационной культуры по Г. Хофштеду
48. «Сильные» и «слабые» организационные культуры
49. Комплексные и акцентированные организационные культуры
50. Доминирующая организационная культура и субкультуры
51. Этапы социализации в организационной культуре
52. Изменение организационной культуры
53. Методики диагностики организационной культуры: содержание, профили организационных культур, преимущества и недостатки
54. Критерии измерения организационной культуры по Г. Хофштеду: ценности и практики
55. Влияние организационной культуры на поведение, эффективность труда работников и экономическую эффективность организаций: результаты и критика исследований
56. Два контекста использования термина «лидерство» в организациях

59. Стили лидерства по критерию ориентированности лидера: модели Ф. Фидлера, Р. Блэйка и Дж. Моутон, П. Херси и К. Бланшара, Р. Хауза
60. Стили лидерства по способу осуществления лидерских функций (К. Левин, Р. Лай-керт, П. Нортхаус), транзакционное и трансформационное лидерство
62. Методологические проблемы эмпирических исследований лидерства
63. Сходства и различия понятий «власть» и «влияние».
64. В чем заключаются недостатки популярной типологии власти Дж. Френча и Б. Рейве-на?
65. В чем сущность разграничения власти как «средства» и как «цели»? «Позитивные» и «негативные» результаты властных отношений в организации
66. «Враждебное» поведение руководителя (abusive supervision): проявления и результаты
67. Что такое «ресурсная зависимость»? Условия возникновения отношений власти
68. Поведение и сознание подчиненных как объекты контроля в отношениях власти
69. «Торг» и «принуждение» как средства осуществления власти
70. Понятие политического поведения в организации. Индивидуальные и организационные факторы политического поведения. «Политическая воля» и «политические умения» сотрудников (Г. Минцберг)
71. Стратегия «голоса» работников: понятие, типы
72. HR-практики: понятие, их субъекты и объекты
73. «Системы высокого уровня исполнения работы» (High performance work systems): содержание, воздействие на установки и поведение работников
74. «Требования» и «ресурсы» для исполнения работы (Job demands – Job resources): содержание, воздействие на установки и поведение работников
75. Оценка и аттестация, вознаграждения, обучение и развитие, привлечение к участию в принятии решений и наделение полномочиями, забота о социальном благополучии работника: воздействие на установки и поведение работников
76. Что такое обмен и передача знаний? Барьеры обмена и передачи знаний в организации
77. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации
78. Характеристики коммуникаций, поведение и установки сотрудников
79. Барьеры эффективных коммуникаций в организации
80. Методологические проблемы изучения взаимосвязи HR-практик, установок и поведения работников
81. Понятие социальной организации бизнеса. Организация как микромодель общества
82. Национальная экономическая культура и ее составляющие
83. Основные ценностные ориентации, обуславливающие специфику общества (по Т. Парсонсу)
84. Параметры межкультурных различий по методологии Г. Хофштеда
85. Шкалы измерения ценностей национальной культуры по Р. Инглхарту
86. Причины ограниченных возможностей применения современных зарубежных концепций оргповедения к российским бизнес-организациям: характеристики российской институциональной среды и социальных отношений в бизнес

V. РЕСУРСЫ

1. Основная литература

2. Армстронг М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб: Питер, 2004 (или более поздние издания)
3. Дафт Р. Теория организаций - М.:ЮНИТИ –ДАНА, 2009. (или более поздние издания).
4. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2003 (или более поздние издания).

2. Дополнительная литература

1. Десслер Г. Управление персоналом. – М.: БИНОМ, 2004.
2. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб: Питер, 2001.(или более позднее издание)
3. Основы управления персоналом : учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2005 (или более поздние издания).
4. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – МЦФЭР, 2003.
5. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии. – М.: ИНФРА-М, 2016. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20622. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/552452> - ЭБС znanium.com
6. Теория организации: Хрестоматия / Пер. с англ. под ред. Клеминой Т.Н. Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010.
7. Управление изменениями. Хрестоматия / Пер. с англ. под ред. Широковой Г.В. Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010.
8. Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. – М.: ИНФРА-М, 2000.

3. Программное обеспечение

№ п/п	Наименование	Условия доступа / скачивания
1	Microsoft Windows 8.1 Professional RUS	Из внутренней сети университета (договор)
2	Microsoft Office Professional Plus 2010	Из внутренней сети университета (договор)

4. Профессиональные базы данных, информационные справочные системы, интернет-ресурсы (электронные образовательные ресурсы)

№ п/п	Наименование	Условия доступа / скачивания
	<i>Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы</i>	
1	Базы данных зарубежной периодики	URL: https://library.hse.ru/e-resources Онлайн-доступ со всех компьютеров НИУ ВШЭ и извне (по паролю)
2	Электронно-библиотечная система znanium.com	URL: http://znanium.com/
	<i>Интернет-ресурсы</i>	
1	Единое окно к образовательным ресурсам [Электронный ресурс]	URL: http://window.edu.ru

2	Трудовой кодекс Российской Федерации со всеми изменениями и дополнениями на 2019 год. Официальный текст	URL: http://www.trudkod.ru/
3	Реестр профессиональных стандартов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	URL: http://profstandart.rosmintrud.ru/

5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения лекций и семинаров по дисциплине необходимо наличие ноутбука (компьютера) с установленным пакетом Microsoft® PowerPoint и мультимедийного проектора.