

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

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

Институт последипломного образования

Кафедра управления и экономики здравоохранения ИПО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

"Теория организации и организационное поведение"

уровень магистратуры

очная форма обучения

срок освоения ОПОП ВО - 2 года

2022 год

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



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной,
воспитательной работе
и молодежной политике
д.м.н., доцент
И.А. Соловьева

29 июня 2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

Для ОПОП ВО по специальности 34.04.01 Управление сестринской деятельностью

Уровень магистратуры

Очная форма обучения

Срок освоения ОПОП ВО - 2 года

Институт последиplomного образования

Кафедра управления и экономики здравоохранения ИПО

Курс - I

Семестр - I, II

Лекции - 14 час.

Практические занятия - 48 час.

Самостоятельная работа - 152.65 час.

Экзамен - II семестр (36 ч.)

Всего часов - 216

Трудоемкость дисциплины - 6 ЗЕ

2022 год

При разработке рабочей программы дисциплины в основу положены:

1) ФГОС ВО магистратура - по направлению подготовки 34.04.01 Управление сестринской деятельностью, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 26 мая 2020 № 684.

2) Учебный план по 34.04.01 Управление сестринской деятельностью, утвержденный Ученым Советом ФГБОУ ВО КрасГМУ им. проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого Минздрава России (протокол № 6 от 18 мая 2022 г.).

3) Стандарт организации «Учебно-методический комплекс дисциплины (модуля). Часть I. Рабочая программа дисциплины (модуля). СТО СМК 8.3.05-21. Выпуск 3.»

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры (протокол № 8 от 30 мая 2022 г.)

Заведующий кафедрой управления и экономики здравоохранения ИПО  к.м.н., доцент Юрьева Е.А.

Согласовано:

Директор ИПО  к.м.н., доцент Юрьева Е.А.

23 июня 2022 г.

Председатель методической комиссии ИПО  к.м.н. Кустова Т.В.

Программа заслушана и утверждена на заседании ЦКМС (протокол № 11 от 29 июня 2022 г.)

Председатель ЦКМС  д.м.н., доцент Соловьева И.А.

Авторы:

- к.м.н., доцент Сенченко А.Ю.

1. Вводная часть

1.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы по дисциплине

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

1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

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

Методы исследования в менеджменте

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

Умения: собирать, обрабатывать и анализировать информацию в ходе проведения исследования

Навыки: проведения исследования с использованием разных методов, навыками сбора, обработки и анализа информации, полученной в ходе исследования, навыками использования результатов исследования в практической деятельности менеджера

1.3. Требования к результатам освоения дисциплины

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

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

Общие сведения о компетенции УК-3.1	
Вид деятельности	-
Профессиональная задача	-
Код компетенции	УК-3.1
Содержание компетенции	Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)
	Знать
1	современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации
	Уметь
1	формировать групповые нормы и управлять корпоративной культурой
2	управлять изменениями в организации
3	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
4	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
5	разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления
	Владеть
1	навыком построения организационно-управленческих моделей
2	концепциями поведения на различных уровнях организации
3	современными мотивационными инструментами
4	эффективными методами власти и лидерства
5	технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
6	навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
	Оценочные средства
1	Вопросы
2	Вопросы к экзамену
3	Практические навыки
4	Ситуационные задачи
5	Тесты
6	Примерная тематика рефератов

Общие сведения о компетенции УК-5.2	
Вид деятельности	-
Профессиональная задача	-

Код компетенции	УК-5.2
Содержание компетенции	Анализирует и учитывает особенности поведения и мотивацию людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия
	Знать
1	современные теории и концепции мотивации
	Уметь
1	формировать групповые нормы и управлять корпоративной культурой
2	управлять изменениями в организации
3	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
4	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
5	разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления
	Владеть
1	навыком построения организационно-управленческих моделей
2	концепциями поведения на различных уровнях организации
3	современными мотивационными инструментами
4	эффективными методами власти и лидерства
5	технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
6	навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
	Оценочные средства
1	Вопросы
2	Вопросы к экзамену
3	Практические навыки
4	Ситуационные задачи
5	Тесты

Общие сведения о компетенции УК-6.1	
Вид деятельности	-
Профессиональная задача	-
Код компетенции	УК-6.1
Содержание компетенции	Осуществляет самооценку личностных и профессиональных достижений
	Знать
1	современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации
	Уметь
1	формировать групповые нормы и управлять корпоративной культурой
2	управлять изменениями в организации
3	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
	Владеть
1	приемами саморазвития профессионально важных качеств менеджера

2	эффективными методами власти и лидерства
	Оценочные средства
1	Вопросы к экзамену
2	Ситуационные задачи
3	Тесты
4	Примерная тематика рефератов

Общие сведения о компетенции ОПК-1.1	
Вид деятельности	-
Профессиональная задача	-
Код компетенции	ОПК-1.1
Содержание компетенции	Использует организационные, производственные и экономические основы функционирования медицинской организации для оптимизации организации и управления сестринской деятельностью
	Знать
1	основы организационной и управленческой теории
	Уметь
1	формировать групповые нормы и управлять корпоративной культурой
2	управлять изменениями в организации
3	применять методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления
4	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
	Владеть
1	навыком построения организационно-управленческих моделей
2	концепциями поведения на различных уровнях организации
3	современными мотивационными инструментами
4	навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
	Оценочные средства
1	Вопросы
2	Вопросы к экзамену
3	Практические навыки
4	Ситуационные задачи
5	Тесты
6	Примерная тематика рефератов

Общие сведения о компетенции ОПК-2.2	
Вид деятельности	-
Профессиональная задача	-
Код компетенции	ОПК-2.2
Содержание компетенции	Организовывает работу подразделения среднего и младшего медицинского персонала в медицинской организации и контроля качества медицинской помощи

	Знать
1	основы теории управления людьми и подразделениями
	Уметь
1	формировать групповые нормы и управлять корпоративной культурой
2	управлять изменениями в организации
3	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
4	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
	Владеть
1	навыком построения организационно-управленческих моделей
2	современными мотивационными инструментами
3	эффективными методами власти и лидерства
	Оценочные средства
1	Вопросы
2	Вопросы к экзамену
3	Практические навыки
4	Ситуационные задачи
5	Тесты
6	Примерная тематика рефератов

Общие сведения о компетенции ОПК-5.1	
Вид деятельности	-
Профессиональная задача	-
Код компетенции	ОПК-5.1
Содержание компетенции	Составляет план и организует взаимодействие участников лечебно-диагностического процесса
	Знать
1	основы планирования и организации медицинской помощи
	Уметь
1	формировать групповые нормы и управлять корпоративной культурой
2	применять методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления
3	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
	Владеть
1	навыком построения организационно-управленческих моделей
	Оценочные средства
1	Ситуационные задачи
2	Тесты
3	Примерная тематика рефератов

Общие сведения о компетенции ПК-3.4	
Вид деятельности	-
Профессиональная задача	-
Код компетенции	ПК-3.4

Содержание компетенции	Организует и проводит мероприятия по развитию корпоративной культуры медицинской организации
	Знать
1	основы организационного поведения
	Уметь
1	формировать групповые нормы и управлять корпоративной культурой
2	управлять изменениями в организации
3	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
4	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
5	осуществлять диагностику организационной культуры
	Владеть
1	навыком построения организационно-управленческих моделей
2	концепциями поведения на различных уровнях организации
3	навыками диагностики организационной культуры
	Оценочные средства
1	Практические навыки
2	Тесты
3	Примерная тематика рефератов

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		I	II
1	2	3	
Аудиторные занятия (всего), в том числе	62	34	28
Лекции (Л)	14	10	4
Практические занятия (ПЗ)	48	24	24
Из общего числа аудиторных часов - в интерактивной форме*	20 32%	4	16
Семинарские занятия (СЗ)			
Лабораторные работы (ЛР)			
Внеаудиторная (самостоятельная) работа обучающегося (СР), в том числе:	152.65	74	78.65
Подготовка к занятиям	120.65	62	58.65
Поиск и обзор научных публикаций, работа с электронными источниками информации	12	12	
Подготовка к тестированию	10		10
Работа с учебной литературой	4		4
Подготовка к промежуточной аттестации	6		6
Вид промежуточной аттестации	36 (0.35)		Экзамен (0.35)
Консультации	1		1
Контактная работа	63.35		
Общая трудоемкость час. ЗЕ	216.0 6	108 3	108 3

2.2. Разделы дисциплины (модуля), компетенции и индикаторы их достижения, формируемые при изучении

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Темы разделов дисциплины	Код формируемой компетенции	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3	4	5
1.	Теория организации			
		Понятие "Организация" Сущность понятия «организация». Системные свойства организации. Модель системы управления организацией. Иерархические уровни организаций. Типы организаций. Конфигурация социальной организации (Г. Минцберг). Параметры социальной организации.	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2	УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2
		Понятие «Организация Сущность понятия «организация». Конфигурация социальной организации (Г. Минцберг): техническое ядро; стратегический уровень; менеджмент среднего звена; техноструктура; вспомогательный персонал. Параметры социальной организации. Структурные параметры: уровень формализации деятельности организации; специализация; иерархия власти; централизация; профессионализм; структура штата. Контекстуальные параметры организации: размер организации; организационная технология; окружающая среда; стратегия; организационная культура.	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2	УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2
		Структура организации Предпосылки формирования структуры организации: иерархия; подразделения; системы, обеспечивающие коммуникации и согласование (координацию). Горизонтальное и вертикальное разделение труда. Уровни управления. Координация. Информационные процессы в структуре организации.	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2	УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2
		Внешняя среда организации Окружающая среда организации. Поле деятельности. Сектора окружающей среды. Оперативная окружающая среда. Общая окружающая среда. Неопределенность окружающей среды организации. Простота – сложность окружающей среды. Стабильность – нестабильность окружающей среды. Обобщенный взгляд на взаимосвязь организации и среды.	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2	УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2
		Жизненный цикл организации и организационные изменения Размеры организаций. Стадии жизненного цикла организации. Стратегии контроля в организации. Изменения и инновации. Реализация изменений.	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-5, ПК-3	УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2, ОПК-5.1, ПК-3.4

		Управление знаниями в организации Признаки экономики, основанной на знаниях. Знания с длинным и коротким периодом полураспада. Знание как объект управления. Уровни знания, принимаемые к рассмотрению в управлении знаниями. Уровни знаний и деятельности. Явное и неявное знание. Формализованное и неформализованное знание. Четыре способа трансформации знаний в социальной группе (И. Нонака, Х. Такеучи). Знание как общественное благо и товар. Четыре стиля руководства процессом обмена знаниями (религиозная аналогия). Выводы для практики управления.	УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2	УК-5.2, УК-6.1, ОПК-1.1, ОПК-2.2
2.	Организационное поведение			
		Индивидуальные различия, влияющие на поведение людей в организации Социальные черты личности. Стиль разрешения проблем. Личные концептуальные черты. Ценности, важные для использования на рабочем месте. Черты эмоциональной устойчивости. Эмоциональная грамотность. Эмоциональные способности. Шкалы эмоционального интеллекта. Различие между чертами личности и эмоциональными способностями. Успех в жизни. Стресс и управление стрессом.	УК-5, УК-6	УК-5.2, УК-6.1
		Понятие организационного поведения Организационное поведение (ОП). Модель организационного поведения. Актуальность изучения ОП. Этика и ОП. Концепция справедливости. Социальная ответственность организации. Личность и ее развитие. Факторы, определяющие личность: задатки и способности; окружающая среда. Подходы к исследованию личностных черт: «большая пятерка» качеств; социальные черты; личные концептуальные черты; черты эмоциональной адаптации.	УК-3, УК-5	УК-3.1, УК-5.2
		Организационная культура 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.	ОПК-1, ПК-3	ОПК-1.1, ПК-3.4
		Мотивация деятельности Роль и значение мотивации в управлении человеком. Основные понятия современных теорий мотивации: побуждение, потребности, мотив, мотивирование, стимулы, стимулирование, вознаграждение. Влияние мотивации на характеристики деятельности человека.	УК-3, УК-5, УК-6	УК-3.1, УК-5.2, УК-6.1

		Власть и лидерство Лидерство (руководство). Качества лидера. Качества менеджера. Власть. Источники власти формального руководителя и лидера. Превращение власти во влияние. Возможные стратегии влияния.	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2	УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2
		Управление компетенциями Виды деятельности при управлении организацией (Анри Файоль). Управленческая деятельность как универсальная. Анализ управленческой деятельности на основе выделения ролей (Г. Минцберг). Навыки менеджера (Р. Кац). Приоритетные навыки работников для разных уровней управления в организации. Недостатки ролей и навыков как моделей для описания и прогнозирования управленческой деятельности. Необходимость компетенций как критериев оценки деятельности.	УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-5	УК-3.1, УК-5.2, УК-6.1, ОПК-1.1, ОПК-2.2, ОПК-5.1
		Управление компетенциями. Экзамен. Методы оценки компетенций: скрининг; био данные; тесты; интервью; центр оценки. Валидность и надежность тестов. Валидность методов оценки компетенций Профиль должности сотрудника на основе компетенций. Управление компетенциями. Центр компетенций.	УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-5	УК-3.1, УК-5.2, УК-6.1, ОПК-1.1, ОПК-2.2, ОПК-5.1

2.3. Разделы дисциплины и виды учебной деятельности

			Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)					
№ п/п	№ семестра	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СЗ	СР	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	1	Теория организации	8		24		74	106
2.	1,2	Организационное поведение	6		24		78.65	108.65
		Всего	14		48		152.65	214.65

2.4. Тематический план лекций дисциплины

1 курс

1 семестр

№ раздела	№ темы	Наименование раздела	Тема	Количество часов
1	2	3	4	5
1	1	Теория организации [1.00]	Понятие "Организация" Сущность понятия «организация». Системные свойства организации. Модель системы управления организацией. Иерархические уровни организаций. Типы организаций. Конфигурация социальной организации (Г. Минцберг). Параметры социальной организации. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2	1
1	2	Теория организации [1.00]	Структура организации Предпосылки формирования структуры организации: иерархия; подразделения; системы, обеспечивающие коммуникации и согласование (координацию). Горизонтальное и вертикальное разделение труда. Уровни управления. Координация. Информационные процессы в структуре организации. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2	1
1	3	Теория организации [2.00]	Внешняя среда организации Окружающая среда организации. Поле деятельности. Сектора окружающей среды. Оперативная окружающая среда. Общая окружающая среда. Неопределенность окружающей среды организации. Простота - сложность окружающей среды. Стабильность - нестабильность окружающей среды. Обобщенный взгляд на взаимосвязь организации и среды. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2	2
1	4	Теория организации [2.00]	Жизненный цикл организации и организационные изменения Размеры организаций. Стадии жизненного цикла организации. Стратегии контроля в организации. Изменения и инновации. Реализация изменений. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2,ОПК-5.1,ПК-3.4	2

1	5	Теория организации [2.00]	Управление знаниями в организации (В интерактивной форме) Признаки экономики, основанной на знаниях. Знания с длинным и коротким периодом полураспада. Знание как объект управления. Уровни знания, принимаемые к рассмотрению в управлении знаниями. Уровни знаний и деятельности. Явное и неявное знание. Формализованное и неформализованное знание. Четыре способа трансформации знаний в социальной группе (И. Нонака, Х. Такеучи). Знание как общественное благо и товар. Четыре стиля руководства процессом обмена знаниями (религиозная аналогия). Выводы для практики управления. УК-5.2,УК-6.1,ОПК-1.1,ОПК-2.2	2
2	6	Организационное поведение [2.00]	Понятие организационного поведения (В интерактивной форме) Организационное поведение (ОП). Модель организационного поведения. Актуальность изучения ОП. Этика и ОП. Концепция справедливости. Социальная ответственность организации. Личность и ее развитие. Факторы, определяющие личность: задатки и способности; окружающая среда. Подходы к исследованию личностных черт: «большая пятерка» качеств; социальные черты; личные концептуальные черты; черты эмоциональной адаптации. УК-3.1,УК-5.2	2
			Всего за семестр	10
			Всего часов	14

1 курс

2 семестр

№ раздела	№ темы	Наименование раздела	Тема	Количество часов
1	2	3	4	5
2	7	Организационное поведение [1.00]	Организационная культура (В интерактивной форме) 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. ОПК-1.1,ПК-3.4	1

2	8	Организационное поведение [1.00]	Мотивация деятельности (В интерактивной форме) Роль и значение мотивации в управлении человеком. Основные понятия современных теорий мотивации: побуждение, потребности, мотив, мотивирование, стимулы, стимулирование, вознаграждение. Влияние мотивации на характеристики деятельности человека. УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1	1
2	9	Организационное поведение [1.00]	Власть и лидерство (В интерактивной форме) Лидерство (руководство). Качества лидера. Качества менеджера. Власть. Источники власти формального руководителя и лидера. Превращение власти во влияние. Возможные стратегии влияния. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2	1
2	10	Организационное поведение [1.00]	Управление компетенциями (В интерактивной форме) Виды деятельности при управлении организацией (Анри Файоль). Управленческая деятельность как универсальная. Анализ управленческой деятельности на основе выделения ролей (Г. Минцберг). Навыки менеджера (Р. Кац). Приоритетные навыки работников для разных уровней управления в организации. Недостатки ролей и навыков как моделей для описания и прогнозирования управленческой деятельности. Необходимость компетенций как критериев оценки деятельности. УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1,ОПК-1.1,ОПК-2.2,ОПК-5.1	1
			Всего за семестр	4
			Всего часов	14

2.5. Тематический план практических/семинарских занятий

2.5.1. Тематический план практических занятий

1 курс

1 семестр

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

1	1	Теория организации [4.00]	Понятие «Организация» Сущность понятия «организация». Конфигурация социальной организации (Г. Минцберг): техническое ядро; стратегический уровень; менеджмент среднего звена; технотекстура; вспомогательный персонал. Параметры социальной организации. Структурные параметры: уровень формализации деятельности организации; специализация; иерархия власти; централизация; профессионализм; структура штата. Контекстуальные параметры организации: размер организации; организационная технология; окружающая среда; стратегия; организационная культура. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2	4
1	2	Теория организации [5.00]	Структура организации Подходы к проектированию организаций. Виды работ. Отношения отчетности. Принципы формирования подразделений. Типы организаций. Проблема адекватности структуры организации. Цели вертикального контроля. Цели горизонтальной координации. Симптомы структурного несоответствия. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2	5
1	3	Теория организации [5.00]	Внешняя среда организации Когнитивные ограничения руководителя. Матрица анализа неопределенности среды. Способы адаптации к неопределенной окружающей среде: должности и подразделения; буферные и пограничные зоны; дифференциация; интеграция; органический и механистический менеджмент; планирование, прогнозирование, ответственность. Зависимость от ресурсов окружающей среды. Стратегии контроля окружающей среды. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2	5
1	4	Теория организации [5.00]	Жизненный цикл организации и организационные изменения Необходимость организационных изменений. Инкрементальные и радикальные изменения. Организационные инновации. Двойственные организации. Корпоративное предпринимательство. Реализация изменений. УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1,ОПК-1.1,ОПК-2.2,ПК-3.4	5
1	5	Теория организации [5.00]	Управление знаниями в организации Интеллектуальный капитал организации. Рыночные активы. Интеллектуальные активы. Инфраструктурные активы. Интеллектуально ориентированная культура организации. Человеческие активы. Персональный человеческий капитал и интеллектуальные ресурсы личности. Задачи управления знаниями. Тактические процессы и стратегические процессы управления знаниями. Организация обмена знаниями. Внутриорганизационные барьеры: система вознаграждения; внутренняя конкуренция; корпоративная культура; организационная защитная практика; квалифицированная некомпетентность; провозглашаемые теории и применяемые теории. Способы расширения сети обмена знаниями в организации. Задачи, способствующие формированию доверия. УК-5.2,УК-6.1,ОПК-1.1,ОПК-2.2	5
			Всего за семестр	24
			Всего часов	48

1 курс
2 семестр

№ раздела	№ темы	Наименование раздела	Тема	Количество часов
1	2	3	4	5
2	6	Организационное поведение [4.00]	Индивидуальные различия, влияющие на поведение людей в организации Социальные черты личности. Стиль разрешения проблем. Личные концептуальные черты. Ценности, важные для использования на рабочем месте. Черты эмоциональной устойчивости. Эмоциональная грамотность. Эмоциональные способности. Шкалы эмоционального интеллекта. Различие между чертами личности и эмоциональными способностями. Успех в жизни. Стресс и управление стрессом. УК-5.2,УК-6.1	4
2	7	Организационное поведение [4.00]	Организационная культура (В интерактивной форме) Макрокультурные переменные: властная дистанция; индивидуализм-коллективизм; тревожность за будущее; размер ценностей; долгосрочная – краткосрочная ориентация; мужественность-женственность. Способы управления организационной культурой. Стили руководства и культуры, приводящие к неудачам. Диагностика организационной культуры. Рекомендации по управлению организационной культурой. ОПК-1.1,ПК-3.4	4
2	8	Организационное поведение [4.00]	Мотивация деятельности (В интерактивной форме) Концепция партисипативного управления. Участие работников в принятии решений, право контроля над качеством и количеством затрачиваемого труда, право на формирование рабочих групп. Удовлетворенность трудом и его эффективность. Интегрированная модель мотивации. Научение поведению. Модель управления знаниями (в рамках мотивационной теории). Научение с одинарной и двойной петлями. Цикл обучения (на опыте). Стили обучения. Эффективность группового обучения. Особенности обучения разных специалистов. Подкрепление поведения. Закон эффекта. Компенсация как механизм закрепления поведения. Негативные последствия наказания. Изменение поведения сотрудника посредством подкрепления. Графики подкрепления. Диагностика мотивационных типов УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1	4
2	9	Организационное поведение [4.00]	Власть и лидерство (В интерактивной форме) Черты, характерные для успешного лидера. Поведенческий подход. Матрица: внимание к сотрудникам - внимание к производственному процессу. Два стиля лидерства. Ситуационная теория лидерства. Характеристики ситуации: взаимоотношения руководитель – подчиненный; степень определенности задачи. Лидерство при осуществлении изменений. Транзакционные (традиционные) лидеры. Харизматические лидеры. Трансформационные лидеры. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2	4

2	10	Организационное поведение [4.00]	Управление компетенциями Необходимость компетенций как критериев оценки деятельности. Модель компетенций. Метод компетентности. Метод компетенций. Влияние ситуационных факторов на компетенции. Способы создания моделей компетенций. УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1,ОПК-1.1,ОПК-2.2,ОПК-5.1	4
2	11	Организационное поведение [4.00]	Управление компетенциями. Экзамен. Методы оценки компетенций: скрининг; биоданные; тесты; интервью; центр оценки. Валидность и надежность тестов. Валидность методов оценки компетенций Профиль должности сотрудника на основе компетенций. Управление компетенциями. Центр компетенций. УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1,ОПК-1.1,ОПК-2.2,ОПК-5.1	4
			Всего за семестр	24
			Всего часов	48

2.5.2. Тематический план семинарских занятий

Данный вид работы учебным планом не предусмотрен

2.6. Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы учебным планом не предусмотрен

2.7. Контроль самостоятельной работы

Данный вид работы учебным планом не предусмотрен

2.8. Самостоятельная работа
2.8.1. Виды самостоятельной работы

1 курс
1 семестр

№ раздела	№ темы	Наименование раздела	Тема	Вид самост. работы	Количество часов
1	2	3	4	5	6
1	1	Теория организации [12.00]	Основополагающие идеи организационных теорий. Файлов нет Теория самоорганизации. Всеобщая организационная наука (тектология) А.А. Богданова. Системный подход. Законы организации. Эволюционное развитие научных концепций управления социальными организациями. Концепция идеальной бюрократии. Административная школа А. Файоля. Социальные организации как открытые системы. Гуманистическое направление в теории социальной организации. ОПК-1.1 Файлов нет	Подготовка к занятиям [12.00]	12
1	2	Теория организации [12.00]	Стратегия и эффективность организации. Файлов нет Понятие стратегии в теории менеджмента. Руководящие идеи организации. Управление, основанное на целях и критерий SMART. Стратегия и финансовые показатели. Показатели клиентской перспективы. Оперативные цели перспективы внутренних бизнес-процессов. Оперативные цели перспективы обучения и развития персонала. Возможная взаимосвязь между оперативными целями для деловой и некоммерческой организации. Типология стратегий. Стратегия и строение организации. Оценка эффективности организации. Предел и причины диверсификации. УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-2.2 Файлов нет	Подготовка к занятиям [6.00], Поиск и обзор научных публикаций, работа с электронными источниками информации [6.00]	12

1	3	Теория организации [12.00]	Информационные технологии в управлении организацией. Файлов нет Типы информационных систем (ИС) в зависимости от уровня управления в организации. ИС для руководителей среднего и высшего звена: управленческие информационные системы; системы поддержки решений; системы административного управления; система сбалансированных показателей (ССП, Balanced Scorecard). Формы представления информации в ССП. Структура и функции ССП. Процесс построения ССП: 1) стратегия компании; 2) бизнес-план, оперативные инициативы; 3) мотивация персонала; 4) создание ССП. Проблемы ССП. Модель «Баланс интересов». Системы планирования ресурсов предприятия. Интегрированное предприятие и инструменты его функционирования. Стратегии электронного бизнеса. Влияние информационных технологий на проектирование организаций. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2 Файлов нет	Подготовка к занятиям [12.00]	12
1	4	Теория организации [12.00]	Анализ и конструирование организаций. Файлов нет Задачи анализа. Анализ организационных экономических результатов. Анализ миссии и видения организации. Анализ философии и политики организации с точки зрения персонала. Анализ целей организации. Анализ социального партнерства в организации. Анализ качества трудовой жизни. Анализ социально-психологического климата в организации. Методы и источники получения информации об организации. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2 Файлов нет	Подготовка к занятиям [12.00]	12
1	5	Теория организации [12.00]	Управление изменениями в организации. Файлов нет Концепция организационных изменений. Модель планируемых организационных изменений. Инициирование изменений. Проведение изменений. Типы планируемых изменений. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2 Файлов нет	Подготовка к занятиям [6.00], Поиск и обзор научных публикаций, работа с электронными источниками информации [6.00]	12

1	6	Теория организации [14.00]	Организационный маркетинг. Файлов нет Понятие организационного маркетинга. Понятие и анализ имиджа. Стандарт ISO. Фирменный стиль организации. Этика организации. Управление социальной ответственностью организации. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2 Файлов нет	Подготовка к занятиям [14.00]	14
			Всего за семестр		74
			Всего часов		152.65

1 курс

2 семестр

№ раздела	№ темы	Наименование раздела	Тема	Вид самост.работы	Количество часов
1	2	3	4	5	6
2	7	Организационное поведение [18.00]	Группы. Файлов нет Понятие группы. Формальные и неформальные группы. Факторы, влияющие на группы: характеристики членов группы, структурные и ситуационные характеристики групп внутри организации. Влияние вознаграждения на взаимоотношения в группе. Взаимодействие человека с группой. Типы взаимодействия: кооперация, слияние, конфликт, отторжение. Матрица: уверенность человека в себе – реакция группы на человека. Организационные и эмоциональные причины конфликтов. Негативные и позитивные последствия конфликтов в группе. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-2.2 Файлов нет	Подготовка к занятиям [18.00]	18

2	8	Организационное поведение [24.00]	Мотивация деятельности. Файлов нет Теории содержания мотивации. Принципы мотивации человека. Иерархия базовых потребностей по А. Маслоу. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Двухфакторная теория Герцберга. Теория ERG К. Альдерфера. Модель мотивационного процесса. Теория ожиданий (В. Врум). Теория равенства (справедливости). Теория психологического контракта. УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1 Файлов нет	Подготовка к занятиям [24.00]	24
2	9	Организационное поведение [18.00]	Коммуникативное поведение в организации. Файлов нет Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения. Коммуникационные сети. УК-3.1,УК-5.2,ОПК-2.2,ОПК-5.1 Файлов нет	Подготовка к занятиям [8.00], Подготовка к тестированию [10.00]	18
2	10	Организационное поведение [8.00]	Управление карьерой и формирование поведения индивида. Файлов нет Сущность карьеры. Жизненный цикл работника как объект управления. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой работника. Эффективность карьеры. Поведенческий маркетинг. Управление поведением индивидов внутри организации. УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1 Файлов нет	Подготовка к занятиям [4.00], Работа с учебной литературой [4.00]	8

2	11	Организационное поведение [10.65]	Управление компетенциями. Файлов нет Исполнительские компетенции. Уровни и измерения исполнительской компетенции. Основные понятия теории компетенций: компетенция; поведенческие индикаторы; пороговые компетенции; дифференцирующие компетенции; кластер компетенций; модель компетенций. Обобщенная модель компетенций менеджера. Поведенческие индикаторы компетенций менеджера. Роль пороговой компетенции «экспертиза/профессиональные знания». Влияние ситуационных факторов на компетенции. Способы создания моделей компетенций. Методы оценки компетенций: скрининг; биоданные; тесты; интервью; центр оценки. Валидность и надежность тестов. Валидность методов оценки компетенций Профиль должности сотрудника на основе компетенций. Управление компетенциями. Центр компетенций. УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1,ОПК-1.1,ОПК-2.2,ОПК-5.1 Файлов нет	Подготовка к занятиям [4.65], Подготовка к промежуточной аттестации [6.00]	10.65
			Всего за семестр		78.65
			Всего часов		152.65

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

2.9.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

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

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

2.9.2. Примеры оценочных средств

Входной контроль

Вопросы

1. Что такое организация?

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

УК-3.1 , УК-5.2 , ОПК-1.1 , ОПК-2.2

2. Каковы общие свойства организаций?

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

УК-3.1 , УК-5.2 , ОПК-1.1 , ОПК-2.2

3. Каково значение организаций в современном обществе

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

УК-3.1 , УК-5.2 , ОПК-1.1 , ОПК-2.2

Текущий контроль

Ситуационные задачи

1. **Ситуационная задача №1:** Главный врач, принимая на должность главной медсестры больницы выпускницу магистратуры "Управление сестринской деятельностью", поставил перед

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

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

2) Перечислите цели организации

Ответ 1: Цели организации

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

УК-3.1 , УК-5.2 , УК-6.1 , ОПК-1.1 , ОПК-2.2 , ОПК-5.1

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

1) оцените преимущества данной структуры

2) оцените недостатки данной структуры

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

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

УК-3.1 , УК-5.2 , ОПК-1.1 , ОПК-2.2

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

УК-3.1 , УК-5.2 , УК-6.1

Тесты

1. ОБЪЕКТ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

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

Правильный ответ: 2

УК-3.1

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

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

Правильный ответ: 1

УК-5.2

3. ОСНОВНЫМ СПОСОБОМ МОТИВАЦИИ ТРУДА ЯВЛЯЕТСЯ

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

Правильный ответ: 2

УК-3.1

Промежуточный контроль

Вопросы к экзамену

1. Билет 1.

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

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

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

УК-3.1 , УК-5.2 , УК-6.1

2. Билет 2

1) Среда организации.

2) Концепция организационных изменений. Изменения и инновации.

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

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

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

УК-3.1 , УК-5.2 , ОПК-1.1 , ОПК-2.2

3. Билет 3

1) Понятие группы. Формальные и неформальные группы.

2) Внешнее окружение организации

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

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

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

УК-3.1 , УК-5.2 , ОПК-1.1 , ОПК-2.2

Практические навыки

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

УК-3.1 , УК-5.2 , ОПК-1.1 , ОПК-2.2

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

ПК-3.4 , ОПК-1.1

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

УК-3.1 , УК-5.2 , ОПК-1.1 , ОПК-2.2

Тесты

1. НАЗОВИТЕ ОСНОВНУЮ ХАРАКТЕРИСТИКУ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

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

3) стиль руководства

- 4) беспристрастность
- 5) энергичная инициативность и решительность

Правильный ответ: 3

ОПК-5.1

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

- 1) авторитарный
- 2) демократический

3) либеральный

- 4) беспристрастный
- 5) неясный

Правильный ответ: 3

УК-3.1

3. ВЕДУЩЕЕ ОГРАНИЧЕНИЕ, ПРЕПЯТСТВУЮЩЕЕ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЕ КОЛЛЕКТИВА

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

4) неконструктивный климат

- 5) неконструктивные отношения с другими коллективами

Правильный ответ: 4

УК-5.2

2.10. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Данный вид работы учебным планом не предусмотрен

2.11. Перечень практических умений/навыков

1 курс

1 семестр

№ п/п	Практические умения
1	2
1	Навыком построения организационно-управленческих моделей Файлов нет Уровень: Владеть УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2,ОПК-5.1,ПК-3.4
2	Формировать групповые нормы и управлять корпоративной культурой Файлов нет Уровень: Уметь УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1,ОПК-1.1,ОПК-2.2,ОПК-5.1,ПК-3.4
3	Управлять изменениями в организации Файлов нет Уровень: Уметь УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1,ОПК-1.1,ОПК-2.2,ПК-3.4
4	Приемами саморазвития профессионально важных качеств менеджера Файлов нет Уровень: Владеть УК-6.1
5	Применять методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления Файлов нет Уровень: Уметь ОПК-1.1,ОПК-5.1
6	Концепциями поведения на различных уровнях организации Файлов нет Уровень: Владеть УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ПК-3.4

1 курс

2 семестр

№ п/п	Практические умения
1	2
0	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач Файлов нет Уровень: Уметь УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1,ОПК-1.1,ОПК-2.2,ОПК-5.1,ПК-3.4

1	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды Файлов нет Уровень: Уметь УК-3.1,УК-5.2,ОПК-2.2,ПК-3.4
2	осуществлять диагностику организационной культуры Файлов нет Уровень: Уметь ПК-3.4
3	современными мотивационными инструментами Файлов нет Уровень: Владеть УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1,ОПК-2.2
4	эффективными методами власти и лидерства Файлов нет Уровень: Владеть УК-3.1,УК-5.2,УК-6.1,ОПК-2.2
5	технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации Файлов нет Уровень: Владеть УК-3.1,УК-5.2
6	навыками диагностики организационной культуры Файлов нет Уровень: Владеть ПК-3.4
7	разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления Файлов нет Уровень: Уметь УК-3.1,УК-5.2
8	навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Файлов нет Уровень: Владеть УК-3.1,УК-5.2,ОПК-1.1

2.12. Примерная тематика рефератов (эссе)

1 курс

1 семестр

№ п/п	Темы рефератов
1	2
1	СТЕР-анализ окружения медицинской организации Файлов нет ОПК-1.1
2	Особенности организационной культуры медицинской организации Файлов нет ОПК-2.2
3	Управление знаниями в медицинской организации Файлов нет ОПК-2.2
4	Оценка внутренней среды медицинской организации Файлов нет УК-3.1
5	Особенности организационной структуры медицинской организации Файлов нет ПК-3.4
6	Лидерство и администрирование в медицинской организации Файлов нет УК-6.1
7	Организационное поведение Файлов нет ОПК-1.1
8	Информационные технологии в деятельности медицинской организации Файлов нет ОПК-2.2

1 курс
2 семестр

№ п/п	Темы рефератов
1	2
9	Управление изменениями в медицинской организации Файлов нет ОПК-5.1
10	Управленческие компетенции руководителя медицинской организации Файлов нет ОПК-1.1

2.13. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

2.13.1. Перечень основной литературы, необходимой для освоения дисциплины

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной и учебно-методической литературы	Вид носителя (электронный/бумажный)
1	2	3
1	Столяров, С. А. Менеджмент в здравоохранении : учебник для вузов / С. А. Столяров. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 764 с. - Текст : электронный. - URL: https://urait.ru/viewer/menedzhment-v-zdravoohranenii-495369#page/1	ЭБС Юрайт

2.13.2. Перечень дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной и учебно-методической литературы	Вид носителя (электронный/бумажный)
1	2	3
1	Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для вузов / О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2021. - 326 с. - Текст : электронный. - URL: https://urait.ru/viewer/innovacionnyy-menedzhment-468791#page/1	ЭБС Юрайт
2	Инновационный менеджмент : учебник для вузов / Л. П. Гончаренко, Б. Т. Кузнецов, Т. С. Булышева, В. М. Захарова ; ред. Л. П. Гончаренко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2021. - 487 с. - Текст : электронный. - URL: https://urait.ru/viewer/innovacionnyy-menedzhment-469006#page/1	ЭБС Юрайт
3	Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для вузов / А. А. Алексеев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2020. - 259 с. - Текст : электронный. - URL: https://urait.ru/viewer/innovacionnyy-menedzhment-450544#page/1	ЭБС Юрайт
4	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / ред. А. П. Панфилова, Л. С. Киселева. - Москва : Юрайт, 2022. - 313 с. - Текст : электронный. - URL: https://urait.ru/viewer/innovacionnyy-menedzhment-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami-496616#page/1	ЭБС Юрайт
5	Абчук, В. А. Менеджмент : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2020. - Ч.2. - 249 с. - Текст : электронный. - URL: https://urait.ru/viewer/menedzhment-v-2-ch-chast-2-452406#page/1	ЭБС Юрайт
6	Абчук, В. А. Менеджмент : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2020. - Ч.1. - 239 с. - Текст : электронный. - URL: https://urait.ru/viewer/menedzhment-v-2-ch-chast-1-451114#page/1	ЭБС Юрайт
7	Менеджмент в сестринском деле : учебник / Ю. В. Бурковская, А. В. Гажева, А. В. Иванов [и др.]. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2020. - 192 с. : ил. - Текст : электронный. - URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970456521.html	ЭБС Консультант студента (ВУЗ)

8	Коргова, М. А. Менеджмент организации : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 197 с. - Текст : электронный. - URL: https://urait.ru/viewer/menedzhment-organizacii-493950#page/1	ЭБС Юрайт
9	65.05 М60 Мильнер, Б. З. Теория организации : учебник / Б. З. Мильнер. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2005. - 648 с. - (Высшее образование). - ISBN 5-16-002165-5 : 192.50	1

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

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

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

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

2.13.4. Карта перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем по специальности 34.04.01 Управление сестринской деятельностью для очной формы обучения

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

2.14. Образовательные технологии

Используемые образовательные технологии при изучении данной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» - 33 % интерактивных часов от объема аудиторных часов. В рамках изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» обучение проводится на лекциях, аудиторных (практических) занятиях, а также в результате самостоятельного изучения отдельных тем. Занятия проводятся с использованием следующих методов обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый (эвристический), исследовательский. В рамках изучения дисциплины проводятся следующие разновидности лекций: проблемная, лекция с применением техники обратной связи, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций. Проводятся следующие разновидности аудиторных (практических) занятий: - дискуссия, деловая игра, анализ проблемных ситуаций, работа в малых группах. Внеаудиторная (самостоятельная) работа обучающихся включает следующие виды учебной деятельности: подготовку к занятиям, поиск и обзор научных публикаций, работа с электронными источниками информации, работу с учебной литературой, подготовка к промежуточной аттестации.

2.15. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с последующими дисциплинами

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

2.16. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Обучение складывается из аудиторных занятий (54 час.), включающих лекционный курс и практические занятия, и самостоятельной работы (124,65 час.). Основное учебное время выделяется на практическую работу по решению ситуационных задач. При изучении учебной дисциплины необходимо использовать теоретические знания и освоить практические умения, направленные на изучение актуальных вопросов управления медицинской организацией. Практические занятия и семинары проводятся в виде традиционных занятий и занятий с использованием интерактивных технологий, решения ситуационных задач, ответов на тестовые задания, разбора конкретных ситуаций. В соответствии с требованиями ФГОС ВО в учебном процессе широко используются активные и интерактивные формы проведения занятий: Разновидности лекций: проблемная, лекция с применением техники обратной связи, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций. Разновидности практических занятий: - дискуссия, деловая игра, анализ проблемных ситуаций, работа в малых группах. Самостоятельная работа подразумевает подготовку к экзамену и включает такие разновидности самостоятельной работы, как репродуктивная, познавательно-поисковая и творческая. Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры. По каждому разделу учебной дисциплины разработаны методические указания для обучающихся и методические рекомендации для преподавателей. Во время изучения учебной дисциплины обучающиеся самостоятельно решают ситуационные задачи, разбирают тестовые задания, а также разбирают реальные ситуации из их практической деятельности. Работа в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность. Обучение способствует воспитанию у них навыков общения с объектами профессиональной деятельности и потенциальными сотрудниками. Самостоятельная работа способствует формированию эффективного организационного поведения, аккуратности, дисциплинированности. Исходный уровень знаний обучающихся определяется ответами на вопросы, текущий контроль усвоения предмета определяется при решении тестовых заданий, ситуационных задач. В конце изучения учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» проводится промежуточный контроль знаний в виде трёхэтапного экзамена, включающего в себя тесты, оценку практических навыков и экзаменационные вопросы. Вопросы промежуточного контроля по учебной дисциплине «Теория организации и организационное поведение» включены в итоговую государственную аттестацию выпускников-магистров.

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

1. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

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

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

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

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

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

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

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

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

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

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

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

Категории студентов	Оборудование	Формы
С нарушением слуха	1. Индукционная система Исток c1и	- в печатной форме; - в форме электронного документа;
С нарушением зрения	1. Сканирующая и читающая машина SARA CE; 2. Специализированное ПО: экранный доступ JAWS; 3. Наклейка на клавиатуру со шрифтом Брайля; 4. Принтер Брайля (рельефно-точечный);	- в печатной форме (по договору на информационно-библиотечное обслуживание по межбиблиотечному абонементу с КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека – центр социокультурной реабилитации инвалидов по зрению» №2018/2 от 09.01.2018 (срок действия до 31.12.2022) - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;

С нарушением опорно-двигательного аппарата	1. Специализированный стол; 2. Специализированное компьютерное оборудование (клавиатура программируемая крупная адаптивная, головная компьютерная мышь, джойстик компьютерный);	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;
1. Ресивер для подключения устройств.		