

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Минцаев Мухамед Шаваршич

Должность: Ректор

Дата подписания: 19.10.2019 16:20:48

Уникальный программный ключ:

236bcc35c296f119d6aafdc22836b21db52dbc07971a86865a582519fa4304cc

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**имени академика М.Д. Миллионщикова**

«УТВЕРЖДАЮ»  
Первый проректор  
И.Г. Гайрабеков  
« 07 » 09 2020 г.



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины

«Теория организации»

### **Направление подготовки**

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

### **Направленность (профиль)**

«Государственная и муниципальная служба»

### **Квалификация**

*бакалавр*

Грозный – 2019

## **1. Цели и задачи дисциплины**

Целью «Теории организации» как учебной дисциплины является обеспечение качества специальной теоретической подготовки экономистов и управленцев, эффективности организаторской деятельности специалистов и управляющих, как работающих на предприятиях и в учреждениях различных форм собственности и отраслей народного хозяйства, так и служащих в государственных, центральных и местных органах управления. Овладение основами теории организации позволяет видеть любую проблему через систему организационных отношений и находить путь к ее решению через организационно-конструктивную работу.

Задачи – практическое применение теоретических положений: законов, закономерностей и сформулированных на этой основе принципов, методических рекомендаций, методов и правил в организаторской деятельности – позволяет повысить степень обоснованности принимаемых решений, полнее использовать имеющиеся и приобретаемые ресурсы. Оно имеет большое значение для профилактики ошибок, предотвращения потерь и упущенных выгод, возникающих на почве организационной безграмотности. Это особенно важно при проведении крупномасштабных мероприятий, преобразующих сложившиеся организационные формы собственности, хозяйствования и управления, при выработке и реализации новаторских, имеющих долговременные социальные последствия решений.

## **2. Место дисциплины в структуре бакалаврской программы**

«Теория организации» относится к базовой части профессионального цикла. Освоение дисциплины достигается на основе предшествующих дисциплин экономико-управленческого блока: «Теория управления», «Прогнозирование и планирование» и т.д. В свою очередь «Теория организации» является предшествующей для изучения таких дисциплин как «Деловые коммуникации», «Технологическое предпринимательство», «Основы государственного и муниципального управления» и др.

## **3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).**

**Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями:**

### **Организационно-управленческая деятельность:**

– способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

### **коммуникативная деятельность:**

– способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности (ПК-18);

### **проектная деятельность:**

- способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-14)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

- теоретические и практические аспекты организации как процесса и как явления, организационные системы, законы и принципы организации;

### **Уметь:**

- применять методы научной организации труда и организационного проектирования;

- практически использовать навыки рационализации управленческого труда

**Владеть:**

- методами прогнозирования развития социально-экономических и организационных процессов в объектах управления и оценки их состояния по потенциальным возможностям экономического, социального и организационного развития.

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Вид учебной работы	Всего часов/з.е.		Семестры	
	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
			2	1
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>68/1,8</b>	<b>16/0,44</b>	24	16
В том числе:				
Лекции (Л)	34/0,9	8/0,22	34	8
Практические занятия (ПЗ)	34/0,9	8/0,22	34	8
Лабораторные занятия	-	-	-	-
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>112/3,1</b>	<b>164/4,6</b>	112	164
В том числе:				
Темы для самостоятельного изучения	64/1,8	116/3,2	64	116
Подготовка к практическим занятиям	24/0,7	24/0,7	24	24
Подготовка к экзамену	24/0,7	24/0,7	24	24
<b>Вид промежуточной аттестации</b>	<b>зачет</b>	<b>зачет</b>	<b>зачет</b>	<b>зачет</b>
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>ВСЕГО в часах</b>	<b>180</b>	<b>180</b>	<b>180</b>
	<b>ВСЕГО в зач. ед.</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

#### 5. Содержание дисциплины

## 5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	ОФО			ЗФО		
		3 семестр			4 семестр		
		Лекции (час/з.е.)	Практ. занятия (час/з.е.)	Всего часов (з.е.)	Лекции (час/з.е.)	Практ. занятия (час/з. е.)	Всего часов (з.е.)
1.	Организация как система	4/0,1	4/0,1	8/0,2	2/0,06	2/0,06	4/0,1
2.	Социальная и хозяйственная организация	4/0,1	4/0,1	8/0,2	-	-	-
3.	Организация и управление	4/0,1	4/0,1	8/0,2	-	-	-
4.	Система законов организации	4/0,1	4/0,1	8/0,2	2/0,06	2/0,06	4/0,1
5.	Принципы организации	4/0,1	4/0,1	8/0,2	2/0,06	2/0,06	4/0,1
6.	Проектирование организационных систем	4/0,1	4/0,1	8/0,2	2/0,06	2/0,06	4/0,1
7.	Организационная культура	4/0,1	4/0,1	8/0,2	-	-	-
8.	Субъекты организаторской деятельности	4/0,1	4/0,1	8/0,2	-	-	-
9.	Коммуникации в организациях	2/0,06	2/0,06	4/0,1	-	-	-
<b>Итого:</b>		<b>34/0,9</b>	<b>34/0,9</b>	<b>68/1,9</b>	<b>8/0,22</b>	<b>8/0,22</b>	<b>16/0,44</b>

## 5.2. Лекционные занятия

Таблица 3

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Организация как система	Основные определения. Организационные отношения. Общее понятие систем. Искусственные, естественные, открытые, закрытые, детерминированные, стохастические, мягкие, жесткие, простые, сложные, активные, пассивные системы.

2.	Социальная и хозяйственная организация	Виды социальных систем. Особенности социальных организаций. Классификация организаций. Особенности социально-экономических организаций. Особенности организации человеко-машинных коммуникаций. Общие понятия хозяйственной организации. Правовые формы организации. Организационные формы. Основные типы организаций по функциональному назначению.
3.	Организация и управление	Системы управления организации. Организация функциональной подготовки. Построение функциональной структуры управления. Формирование функциональной структуры управления. Коммуникации в организации. Самоорганизация и самоуправление.
4.	Система законов организации	Общие, специфические и частные законы организации
5.	Принципы организации	Принципы динамической и статической организации. Принципы рационализации.
6.	Проектирование организационных систем	Основы проектирования организационных систем. Формирование внутреннего механизма организационных систем. Формирование механизма внешних отношений организационных систем. Технологии создания и регистрации организаций. Перечень документов для регистрации организаций. Организация смешанных обществ за рубежом и совместных предприятий в РФ. Свободные экономические зоны. Оффшорная компания. Структура и содержание уставных документов зоны.
7.	Организационная культура	Общие понятия организационной культуры. Организационная культура личности. Организационная культура в компании. Статика и динамика культуры в организационных отношениях. Признаки организационной культуры руководителя.
8.	Субъекты организаторской деятельности	Общие сведения о субъектах организаторской деятельности. Организаторская деятельность. Основные составляющие организаторской деятельности субъекта управления. Взаимоотношения субъекта и объекта организаторской деятельности. Организаторская деятельность субъектов государственного управления. Положения и должностные инструкции основных субъектов организаторской деятельности компаний.
9.	Коммуникации в организациях	Сущность и виды коммуникации в организациях

### 5.3. Лабораторный практикум не предусмотрен.

## 5.4. Практические занятия

Таблица 4

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Организация как система	Основные определения. Организационные отношения. Общее понятие систем. Искусственные, естественные, открытые, закрытые, детерминированные, стохастические, мягкие, жесткие, простые, сложные, активные, пассивные системы.
2.	Социальная и хозяйственная организация	Виды социальных систем. Особенности социальных организаций. Классификация организаций. Особенности социально-экономических организаций. Особенности организации человеко-машинных коммуникаций. Общие понятия хозяйственной организации. Правовые формы организации. Организационные формы. Основные типы организаций по функциональному назначению.
3.	Организация и управление	Системы управления организации. Организация функциональной подготовки. Построение функциональной структуры управления. Формирование функциональной структуры управления. Коммуникации в организации. Самоорганизация и самоуправление.
4.	Система законов организации	Общие, специфические и частные законы организации
5.	Принципы организации	Принципы динамической и статической организации. Принципы рационализации.
6.	Проектирование организационных систем	Основы проектирования организационных систем. Формирование внутреннего механизма организационных систем. Формирование механизма внешних отношений организационных систем. Технологии создания и регистрации организаций. Перечень документов для регистрации организаций. Организация смешанных обществ за рубежом и совместных предприятий в РФ. Свободные экономические зоны. Оффшорная компания. Структура и содержание уставных документов зоны.
7.	Организационная культура	Общие понятия организационной культуры. Организационная культура личности. Организационная культура в компании. Статика и динамика культуры в организационных отношениях. Признаки организационной культуры руководителя.

8.	Субъекты организаторской деятельности	Общие сведения о субъектах организаторской деятельности. Организаторская деятельность. Основные составляющие организаторской деятельности субъекта управления. Взаимоотношения субъекта и объекта организаторской деятельности. Организаторская деятельность субъектов государственного управления. Положения и должностные инструкции основных субъектов организаторской деятельности компаний.
9.	Коммуникации в организациях	Сущность и виды коммуникации в организациях

## **6. Самостоятельная работа студентов по дисциплине**

### **6.1. Способы организации самостоятельной работы студентов**

Способы организации самостоятельной работы студентов следующие:

- аудиторная самостоятельная работа по дисциплине – работа, выполняемая на учебных практических занятиях под непосредственным руководством и контролем преподавателя и по его заданию;

- консультации, в рамках которых преподаватель, с одной стороны, оказывает индивидуальные консультации по ходу выполнения самостоятельных заданий, а с другой стороны, осуществляет контроль и оценивает результаты этих индивидуальных заданий;

- внеаудиторная самостоятельная работа – работа, выполняемая вне аудитории по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Формами внеаудиторной СРС являются: повторение лекционного материала, работа с учебной литературой, подготовка к практическим занятиям, конспектирование вопросов, которые следует изучить самостоятельно подготовка рефератов.

### **6.2. Темы на самостоятельную подготовку к практическим занятиям**

1. Место теории организации в системе научных знаний
2. Природа и сущность организации
3. Организация как открытая система
4. Генезис социальных организаций
5. Создание и развитие хозяйственных организаций
6. Взаимосвязь организации и управления
7. Система законов организации
8. Принципы организации
9. Коммуникации в организациях
10. Организационная культура
11. Управление организационным проектированием в компании
12. Тенденции развития современных организаций

## 7. Оценочные средства

### 7.1. Образец текущего контроля

#### 1.1. Практическое упражнение «Роль организации в вашей жизни»

Цель. Раскрыть роль и значение организации в жизни индивида.  
Задание.

- определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;
- выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее вам знакомой, и определить ее вид;
- представить основные функции менеджмента этой организации;
- определить последствия существования данной организации.

Этапы работы.

1. Составить перечень из 5 организаций, с которыми вы имели контакты в последнее время (ваша работа, магазин, кинотеатр, поликлиника и пр.).
2. Описать характеристики одной из перечисленных организаций (работа по подгруппам), заполнив табл. 6.

Табл. 6 – Организация и ее характеристики

№	Основные характеристики	Функции менеджмента

Для составления характеристик можно воспользоваться основными параметрами организации:

- цели и вид деятельности (какие задачи организация перед собой ставит и чем занимается);
- форма собственности (государственная, частная, муниципальная и пр.);
- уровень формализации (неформальная, формальная);
- отношение к прибыли (коммерческая, некоммерческая);
- отношения внутри организации (корпоративная, индивидуалистская, эдхократическая, партисипативная);
- этап жизненного цикла организации на сегодняшний день.

3. Провести анализ функций менеджмента в этой организации.

4. Выявить последствия существования организации (позитивные и

негативные) для ее работников и внешней среды, заполнив табл. 1.2.

Табл. 7 – Последствия существования организации

Позитивные		Негативные	
для внешней среды	для работников	для внешней среды	для работников

5. Провести по результатам заполнения табл. 6 и 7 групповое обсуждение полученных данных.

### 1.2. Упражнение-ситуация «Лида Смирнова»

**Цель.** Раскрыть влияние организационного и внеорганизационного окружения на поведение сотрудников, выявить особенности управления в данных организациях.

**Задание.**

1. Определить факторы, влияющие на поведение работников (внутри организации и за ее пределами).
2. Сравнить системы управления в этих двух организациях, выявить их сильные и слабые стороны.

**Ситуация.**

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми. Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе. Прошло уже два года, как она последний раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу «Теория организации».

– Анна! – воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание. – Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе.

– Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, – ответила Анна. – А как у тебя дела?

– Я работаю в рекламном агентстве «Альбатрос». Я там уже почти год, – сказала Лида.

– Интересно, что это за организация? – спросила Анна. – Я слышала, что это достаточно жесткая контора.

– Я не знаю, откуда у тебя такая информация, – ответила Лида, – но ты права. Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей пытаются столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение в компании долго не задерживаются. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду.

Анна сочувственно взглянула на подругу.

– У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось! Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15... В итоге прошло уже 18 месяцев, но никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно было бы, конечно, обратиться к официальным кадровым документам. Я уже подобрала много таких материалов, но как-то сомневаюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница. Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая.

Лида отставила свой кофе.

– Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я большему научилась от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие люди, как он, выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала.

– Тебе нравится то, что ты делаешь? – спросила Анна.

– Да, это очень интересная работа, – ответила Лида. – Она сложнее того, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это крайне необходимо.

Обе некоторое время сидели тихо. Наконец Анна сказала:

– В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?

– Я бы пошла, Анна, – сказала Лида, – но я взяла домой много работы. Может быть, мы сходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?

– Да, конечно, – ответила Анна, – после того, как нас обеих повысят.

Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

### **1.3. Разбор конкретной ситуации «Селигер»**

Цель. Изучить влияние внешних условий на функционирование организации.

Задание. Разработайте предложения по выводу пансионата из создавшейся ситуации для уменьшения влияния внешней среды.

Ситуация.

Рабочий день начальника пансионата «Маяк» начался не совсем удачно. На прием по личным вопросам было записано много посетителей, в том числе и Алла Николаевна, сотрудница, которая давно работает в пансионате горничной. Однако прием пришлось начать разговором с группой отдыхающих, которые пришли поговорить об изменениях, произошедших в пансионате за последний год.

Отдыхающие высказали претензии: на территории пансионата стало намного грязнее, чем год назад, в комнатах перестали нормально убираться, на озере возникло достаточно интенсивное движение (катера, моторные лодки, водные мотоциклы), что сделало купание небезопасным. После этого разговора директор начал прием по личным вопросам.

Горничная Алла Николаевна (кстати, работающая в тех коттеджах, о которых говорили отдыхающие) стала жаловаться на то, что в последнее время резко возрос объем работ, который она должна выполнять, а заработная плата осталась слишком низкой.

Оба разговора заставили директора вновь вернуться к вопросу о предстоящей реорганизации пансионата, подумать о том, как начать необходимые преобразования, и о связанных с этим трудностях.

Пансионат был построен более 30 лет назад на озере (системе озер) Селигер и долгое время функционировал как турбаза.

Система озер Селигер, расположенная на Валдайской возвышенности Восточно-Европейской (Русской) равнины, образована многочисленными плесами, соединенными протоками, с большим количеством островков (более 150) и лесистыми берегами, изрезанными заливами и бухтами.

В настоящее время на территории турбазы работает пансионат, состоящий из 2 корпусов и более 20 коттеджей со всеми удобствами, в которых одновременно могут отдыхать около 450 человек. Пансионат стал центром отдыха в северной части Селигера.

Трудности в работе пансионата начались в начале 90-х гг., потом дела несколько наладились, турбаза акционировалась, превратившись в ЗАО «Пансионат „Маяк“», работникам вручили акции, и к 2000 г. положение выправилось.

Стоимость проживания в пансионате составляет, в зависимости от условий, от 400 до 1200 руб. в сутки с человека. Известность и удачное расположение пансионата (сосновый бор на берегу озера, ягодники, грибные места) позволяют ему сохранять свою привлекательность для отдыхающих и до настоящего времени.

Но постепенно стали возникать проблемы: средств на поддержание материальной базы пансионата не хватает, состояние фондов требует значительных капитальных вложений, в последнее время к пансионату стали проявлять интерес местные криминальные структуры. Вместе с тем, пансионат является «градообразующей» организацией для данной местности: он снабжает теплом, водой и работой жителей расположенного рядом поселка с населением 300 человек. В настоящее время в пансионате работает около 150 человек: половина на постоянной основе, а остальные – только летом.

Такое центральное положение пансионата создает для его руководства дополнительные сложности.

1. В поселке нет другой работы, но из-за низкой заработной платы местные жители не спешат идти на должности горничных,

сторожей и т. п., а предпочитают сдавать в аренду жилье «диким» отдыхающим, выступая тем самым конкурентами пансионата.

2. Пансионат снабжает теплом и водой поселок, выставя счета местным властям, но те не оплачивают их вовремя, несмотря на то, что жители деньги платят.

3. Пансионат вывозит мусор как за отдыхающими, так и за жителями поселка, а это в последнее время стало стоить существенных денег. Система сбора мусора осталась на уровне 10-летней давности, а его количество резко возросло, и прежнее количество дворников не в состоянии с ним справиться. В результате на базе стало значительно грязнее, что грозит снизить привлекательность пансионата для отдыхающих.

4. Московские турфирмы продают путевки с наценкой в 25 %. Получается, что на пансионате все хотят зарабатывать, а вкладывать в его развитие не очень торопятся.

Как переломить ситуацию? Вот основная проблема, которая волнует руководство пансионата.

#### **1.4. Кроссворд**

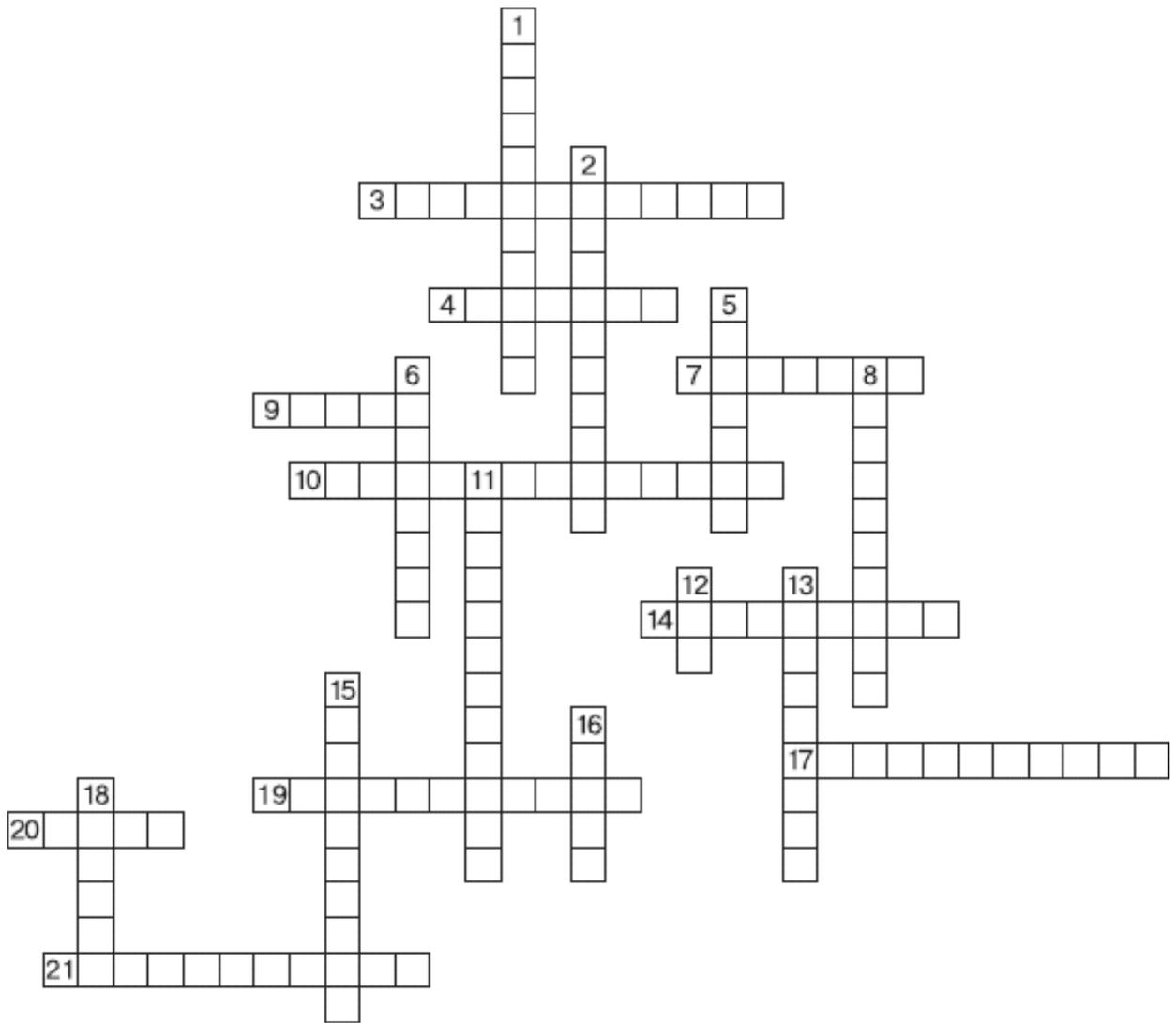


Рис.1 - Кроссворд

**По горизонтали.**

3. Личная ответственность за выполнение поставленных задач при решении социально-трудовых проблем.
4. Разность между номинальной стоимостью ценной бумаги и ценой ее продажи; скидка на товар.
7. Залог недвижимого имущества с целью получения долгосрочной денежной ссуды.
9. Вид косвенных налогов, который является составной частью отпусковой цены и полностью отчисляется в бюджет.
10. Поэлементная оценка наличных товарно-материальных ценностей предприятия или их остатков на определенную дату.
14. Система управления той сферой деятельности фирмы, которая обеспечивает продвижение товара на рынок.
17. Рыночная ситуация, для которой характерно наличие

монопольных групп покупателей определенного товара, имеющих большое влияние на установление рыночных цен.

19. Страхование готовой продукции, движимого и недвижимого имущества.

20. Плата за перевозку товарно-материальных ценностей или пассажиров водным путем, взимаемая после перевозки.

21. Внутренние и внешние обстоятельства, оказывающие непосредственное влияние на производственный процесс и обращение денежных средств.

#### **По вертикали.**

1. Возможность превращения активов фирмы в наличные деньги для погашения возникшей задолженности по обязательствам.

2. Продление срока действия соглашения, договора и т. п.

5. Хранение в кредитных учреждениях акций, облигаций, векселей и других ценностей.

6. Сумма затрат, выраженных в денежной форме и осуществленных для производства и реализации продукции и оказания услуг.

8. Оказание консультационных услуг субъектам рыночной экономики по вопросам организации, управления экономикой фирмы и т. д.

11. Стоимостная оценка проданных и купленных товаров за определенный период.

12. Денежный взнос юридического или физического лица, позволяющий приобрести определенные права на владение имуществом акционерного общества.

13. Сумма штрафа за нарушение или некачественное исполнение условий соглашения одной из сторон.

15. Временный договор о производственно-сбытовой кооперации нескольких промышленных организаций для совместного осуществления крупного промышленного проекта.

16. Репутация, общественная оценка деятельности фирмы, формируемая у заказчиков, поставщиков и потребителей.

18. Разность между денежными поступлениями и расходами фирмы за определенный период.

#### **Ответы.**

##### **По горизонтали.**

3. Солидарность. 4. Дисконт. 7. Ипотека. 9. Акциз. 10. Инвентаризация. 14. Маркетинг. 17. Олигопсония. 19. Ассекурация.

20. Фрахт. 21. Конъюнктура.

### **По вертикали.**

1. Ликвидность. 2. Пролонгация. 5. Депозит. 6. Издержки. 8. Консалтинг. 11. Товарооборот. 12. Пай. 13. Неустойка. 15. Консорциум. 16. Имидж. 18. Сальдо.

## **2.1. Практическое упражнение «Объективное восприятие вещей»**

Цели:

- выработать навыки объективного восприятия вещей (проблем, идей и т. д.);
- научиться рассматривать противоположные точки зрения в конструктивной дискуссии.

Мы склонны принимать мнение одной из сторон в спорном вопросе и воспринимать проблему с этой односторонней точки зрения. Данное упражнение дает вам возможность посмотреть на вещи с противоположной позиции и постараться воспринять предмет объективно.

Задание.

1. Определите (индивидуально или в группе) свое мнение по какому-либо спорному вопросу (например, всеобщая воинская повинность или альтернативная гражданская служба, проблемы военных расходов, контроля цен и заработной платы, роли управленцев в организациях, социальных программ).
2. Изучите проблему с противоположной точки зрения.
3. Представьте ваши находки группе и обсудите, изменилось или нет ваше отношение к проблеме.
4. После этого вы и группа можете составить список доводов «за» и «против» по данной проблеме более объективно, чем ранее.

## **2.2. Практическое упражнение «Использование позиции другого человека»**

Цели:

- познакомиться с понятием и механизмом эмпатии;
- получить навыки целенаправленного отказа от своей собственной точки зрения;
- развить эмпатийные навыки;
- научиться лучше понимать людей, используя обратную связь.

Эмпатия – это механизм, который позволяет поставить себя на

место другого человека, пережить схожие чувства, но отнюдь не гарантирует достижение точно такого же состояния. Люди обладают разной степенью эмпатийности как по количественному, так и по качественному критерию.

Эмпатия особым образом сказывается на результатах процесса наблюдения: люди накапливают большее количество информации о тех, кому эмпатируют; при этом эмпатию легче испытывают по отношению к людям со сходными личностными чертами, а к похожим людям чаще испытывают симпатию (аттракцию). Эти зависимости отражает эффект «проецирования своих свойств на другого». Конечно, проще увидеть в другом то, что тебе хорошо знакомо (самого себя). В реальности в процессе общения чаще всего встречаются два совершенно разных человека, и понимание деталей этого различия, постижение неповторимой индивидуальности другого позволит спрогнозировать поведение любого собеседника. Процесс понимания человека должен подкрепляться умениями:

- наблюдать за поведением окружающих людей;
- правильно выбирать теорию для прогнозирования поведения другого человека;
- приобретать и использовать сведения о типичных представителях группы для объяснения поведения конкретных членов этой группы;
- учитывать индивидуальное своеобразие конкретного человека.

Для того чтобы научиться по-настоящему понимать людей, необходима практика, причем обязательно с получением обратной связи. Только зная о своих ошибках можно научиться их исправлять.

Таким образом, чтобы воспринимать мир так, как это делает другой человек, нужно обладать эмпатией. Эмпатия требует от воспринимающего отказа от его собственной точки зрения. Это упражнение помогает развить эмпатийные навыки.

Этапы работы.

1. Представьте себя адвокатом или другом, желающим понять и помочь другому человеку.
2. Прочитайте каждый из приведенных ниже текстов и запишите свои отклики на описанные в них ситуации, используя эмпатийные навыки. (Хорошо было бы часть этих ситуаций представить в виде

эмоциональных сцен, разыгрываемых характерными персонажами.)  
3. После того как все завершили выполнение задания, группа должна рассмотреть несколько откликов и выяснить, использовали ли участники эмпатийные навыки.

Следующий пример демонстрирует отклик.

Пример: «Дим, ты знаешь Стаса из отдела кадров? Он постоянно перебивал меня и других членов группы на рабочем собрании вчера. Он вел себя так, как будто все знает, принижал эффективность других членов группы. Если он поступит так же на следующем собрании, я не знаю, что буду делать».

Эмпатийный отклик: «Стас монополизировал собрание. Похоже, ты расстроен и не знаешь, как поступить».

Неэмпатийные отклики: «Я знаю, что ты чувствуешь. Он все время так поступает». «Не застопоривайтесь на этом. Покажите ему, кто главный». «Если он снова это сделает, почему бы тебе не сказать, чтобы он заткнулся?» «Если бы я был на твоём месте, я бы попросил его замолчать».

1. Сотрудница останавливается перед вашим офисом и говорит вам, что она расстроена тем, что ее зарплата на следующий год выросла меньше, чем средняя. Она считает это дискриминацией, вызванной тем, что она не втирается в доверие к боссу, как другие.

Ваш отклик: \_\_\_\_\_

2. «Я думал, что переход сюда поможет моей карьере. Босс обещал, что у меня будет возможность получать ответственные задания, чтобы показать себя. Но обещание не выполнено. Я все еще делаю ту же неважную работенку и никогда не получу здесь приличного повышения».

Ваш отклик: \_\_\_\_\_

3. «Я работаю в этой компании почти шесть лет, но никого хорошо не знаю. Я пытаюсь быть дружелюбным, но кажется, это никого не волнует. Я не понимаю, почему я не умею заводить друзей. Может быть, со мной что-то не так, но я не знаю что? Мария, что мне сделать, чтобы найти друга?»

Ваш отклик: \_\_\_\_\_

4. «У меня есть подчиненный, который меня все время достает. Что бы я ни делал, он всегда находит, на что пожаловаться. На днях я вызвал его и сказал, что не понимаю его поведения. И знаешь что? Он обвинил меня в потворстве тем сотрудникам, которые втираются ко мне в доверие. Что я должен делать в этой

ситуации?»

Ваш отклик: \_\_\_\_\_

### **2.3. Практическое упражнение «Процесс социализации»**

Шаг 1.

Описание. Представьте себе две ситуации:

- когда вы проводили процесс социализации другого человека;
- когда проводился процесс вашей социализации.

Опишите каждую из ситуаций.

Шаг 2.

Оценка. Определите, какие стратегии социализации использовались в каждой ситуации. Затем обсудите их с одним из товарищей по группе и придите к общему выводу.

Шаг 3.

Вместе со всей группой или разбившись на маленькие подгруппы сравните стратегии, использовавшиеся в этих ситуациях, ответив на следующие вопросы.

1. С помощью каких стратегий проводился процесс социализации участников? (Преподаватель может записать их на доске.) Какие модели вы видите?
2. Какие стратегии использовали участники, когда они сами проводили процесс социализации других людей? Какие модели вы видите?
3. Какие чувства вы испытывали при реализации каждой из этих стратегий? (Преподаватель также может записать сказанное на доске.)
4. В каких случаях вы сталкивались с ролевым конфликтом, ролевой неопределенностью?
5. В каких случаях вы испытывали стресс?
6. Какие стратегии были эффективны и почему?
7. Какие стратегии связаны с ролевым конфликтом? ролевой неопределенностью? стрессом?

### **2.4. Практическое упражнение «Оценка ролевого давления»**

Шаг 1.

Представьте себе ситуацию, когда вы столкнулись с ролевым конфликтом, ролевой перегрузкой или ролевой неопределенностью.

1. Опишите эту ситуацию.

2. Какое ролевое давление вы испытывали в то время?
3. Что вызвало его?
4. Как вы справились с ним?

Шаг 2.

Разбившись на группы по 4–6 человек, сравните ваши ответы на вопросы 1–4.

Описание.

Определите общие моменты в ситуациях. Оценка.

1. Перечислите типы ролевых конфликтов, с которыми вы сталкивались.
2. Укажите их причины. Рекомендации.
  1. Опишите способы их преодоления.
  2. Предложите дополнительные пути преодоления ролевых конфликтов.

Шаг 3.

Обсудите ответы вашей подгруппы со всей группой.

1. Какие основные типы ролевого давления вы знаете?
2. Каковы его основные причины?
3. Назовите эффективные способы его снижения.

## **2.5. Практическое упражнение «Оценка личности по параметрам Большой Пятерки» (исследования по тесту ВФ Голдберга)**

Цели:

- ознакомиться с наиболее распространенной оценкой характеристик личности путем тестирования;
- научиться объективно описывать проявления своих качеств в типичных ситуациях;
- построить свой собственный и групповой личностный профиль (профиль личностных черт).

Наибольший интерес представляют измерения личности, основанные на тестах Большой Пятерки. Так, например, Голдберг в 1992 г. предложил «сквозной биполярный перечень», которым индивиды могут воспользоваться, чтобы быстро получить свои оценки по параметрам Большой Пятерки. Этот личностный опросник может применяться в различных сферах, в частности в выборе профессии. «Сквозной биполярный перечень» Голдберга (адаптированная модель теста Большой Пятерки) является хорошим инструментом для измерения основных параметров

личности. Сокращенная версия этого перечня представлена ниже в табл. 8.

Табл. 8 – Сокращенная версия «сквозного биполярного перечня» Голдберга

	очень	умеренно			ни то, ни другое	умеренно			очень	
<b>«Интроверсия — экстраверсия»</b>										
молчаливый	1	2	3	4	5	6	7	8	9	разговорчивый
ненапористый	1	2	3	4	5	6	7	8	9	напористый
не любящий приключений	1	2	3	4	5	6	7	8	9	любящий приключения
неэнергичный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	энергичный
робкий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	дерзкий
<b>«Антагонизм — доброжелательность»</b>										
недобрый		2	3	4	5	6	7	8	9	добрый
не склонный к сотрудничеству		2	3	4	5	6	7	8	9	склонный к сотрудничеству
эгоистичный		2	3	4	5	6	7	8	9	неэгоистичный
недоверчивый		2	3	4	5	6	7	8	9	доверчивый
жадный		2	3	4	5	6	7	8	9	щедрый
<b>«Несобранность — собранность»</b>										
неорганизованный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	организованный
безответственный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ответственный
непрактичный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	практичный
небрежный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	тщательный
ленивый	1	2	3	4	5	6	7	8	9	усердный
<b>«Эмоциональная стабильность - нейротизм»</b>										
расслабленный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	напряженный
принимающий все легко	1	2	3	4	5	6	7	8	9	нервозный
стабильный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	нестабильный
довольный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	недовольный
неэмоциональный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	эмоциональный
<b>«Закрытость — открытость новому опыту»</b>										
не склонный к воображению	1	2	3	4	5	6	7	8	9	имеющий воображение
нетворческий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	творческий
нелюбопытный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	любопытный

не склонный к размышлению (не рефлексивный)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	склонный к размышлению (рефлексивный)
неискушенный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	искушенны
	очень	умеренно			ни то, ни другое	умеренно			очень	

### Шаг 1.

Прежде чем выполнять задание, тестируемые должны внимательно изучить следующую инструкцию.

Постарайтесь как можно точнее описать себя. Опишите себя таким, каким видите в настоящее время, а не таким, каким хотели бы видеть в будущем. Опишите себя таким, каким вы бываете в целом, в типичных ситуациях, в сравнении с другими знакомыми людьми того же пола и примерно того же возраста. На каждой из приведенных ниже шкал обведите кружком цифру, которая лучше всего описывает вас по данному критерию.

### Шаг 2.

Для того чтобы получить свои оценки по параметрам Большой Пятерки, необходимо вычислить среднее арифметическое по каждому фактору. Сложите все пять цифр, которые были отмечены, например, в разделе «интроверсия – экстраверсия», и разделите эту сумму на 5. Затем сделайте то же самое для остальных факторов.

### Шаг 3.

Посмотрите, по какому фактору получился самый высокий балл, а по какому – самый низкий.

### Шаг 4.

Определите для себя, соответствуют ли эти пять оценок тому, что вы ожидали получить.

### Шаг 5.

На основании представленного теста Голдберга мы можем утверждать, что каждая из общих и конкретных характерных черт представляет континуум, в пределах которого можно разместить определенную черту характера личности. По каждой из черт человек может характеризоваться высоким, низким или средним показателем. Наличие у тестируемого какой-то личностной характеристики можно отразить точкой на общем континууме – (рис. 2). На данном рисунке представлен профиль личностных черт

(личностный профиль) человека, у которого низкая степень экстраверсии, высокая степень нервозности, близкие к средним показатели уживчивости и добросовестности и относительно высокий показатель открытости к познанию.



Рис. 2. Профиль личностных черт (личностный профиль) «Большая Пятерка»

#### Шаг 6.

По результатам тестирования членов вашей группы может быть построен и групповой профиль личностных черт. Сделайте это путем подсчета средних значений по всем параметрам Большой Пятерки. Дайте словесное описание полученного группового профиля.

### 7.2. Вопросы к зачету

1. Дайте определение понятия системы и перечислите ее признаки.
2. Перечислите свойства системы и поясните их.
3. Расскажите о классификации систем и приведите примеры по каждой классификации.
4. Дайте определение термина «организация».
5. Охарактеризуйте организацию как процесс.
6. Охарактеризуйте организацию как явление.
7. Внешняя среда организации.
8. Чем характеризуется социальная система?
9. Как влияют организационные отношения на деятельность

организации?

10. Чем характеризуются социальные системы?

11. Какие объективные и субъективные процессы происходят в организации?

12. В чем заключается особенность социальных организаций?

13. В чем особенность социально-экономических организаций?

14. Каково взаимодействие формальных и неформальных лидеров в организации?

15. Какова особенность базовых и производных схем отношений между индивидами в организации?

16. Приведите основную классификацию организаций.

17. Какова роль неформальных организаций в обществе?

18. Каковы особенности формирования социальной информации?

19. Чем характеризуются хозяйственные организации?

20. Какие формы собственности имеют хозяйственные организации?

21. Какие существуют организационно-правовые формы хозяйственных организаций?

22. Перечислите варианты деления хозяйственных организаций по величине персонала.

23. В чем особенности отношения владения, пользования, распоряжения и ответственности?

24. Каковы основные особенности общества с ограниченной ответственностью?

25. Каковы основные особенности акционерных обществ?

26. Каковы основные особенности полного товарищества?

27. В чем заключается различие между дочерними и зависимыми обществами?

28. Каковы основные особенности производственного кооператива?

29. Каковы основные особенности унитарного предприятия?

30. Какое место занимает система управления в социальной системе?

31. Какие приоритеты имеют структура и функция при создании и совершенствовании организации?

32. Охарактеризуйте функции управления управленческой деятельности по иерархии, по параметрам, по набору процедур, по критериям типизации.

33. Перечислите основные принципы формирования типовых

- функциональных звеньев и объясните механизм их взаимодействия.
34. Охарактеризуйте коммуникации как явления и как процесс.
  35. Типология коммуникаций.
  36. Какие ступени противоречий характеризуют отношения в организации?
  37. Перечислите области применения уровней противоречий в организациях.
  38. Приведите классификацию конфликтов в организации.
  39. Какими путями достигается компромисс в организациях?
  40. Примеры практических применений матрицы эффективности уровней противоречий в организации.
  41. Охарактеризуйте самоорганизацию как процесс и как явление.
  42. В чем состоит цикличность управления и самоуправления, процесса организации и самоорганизации?
  43. На чем основана социальная самоорганизация?
  44. Что понимается под самоуправлением в организации?
  45. В каких средах реализуется коллективная самоорганизация?
  46. Какие существуют этапы в цикле развития науки?
  47. В чем особенность организации как большой системы?
  48. Охарактеризуйте два основных пути развития научной теории.
  49. Какова основная идея методов дедукции и индукции?
  50. Что является предметом теории организации?
  51. Каков состав организационных отношений?
  52. Какие основные стадии развития проходит организация?
  53. В чем заключается особенность управленческого процесса в организации?
  54. Приведите примеры объективных, субъективных, кратковременных, долговременных, моральных и аморальных зависимостей.
  55. Чем отличаются законы организации от законов для организации?
  56. Как соотносятся между собой законы и закономерности?
  57. Охарактеризуйте элементы организации, составляющие ее потенциал.
  58. Каковы причины резкого снижения и повышения потенциала организации?
  59. Каков механизм реализации закона синергии в организации?
  60. Какие признаки достижения синергии в коллективе?
  61. Охарактеризуйте информационную среду управления.

62. Какая информация относится к классу субъективной, а какая к классу объективной?
63. Перечислите основные характеристики управленческой информации.
64. Охарактеризуйте значение информации в управлении.
65. Какие существуют способы защиты информации?
66. Какие особенности реализации законов управления проявляются в условиях информатизации общества?
67. Какие существуют варианты действия закона информированности - упорядоченности?
68. Каковы суть и содержание уровня самосохранения?
69. Какое влияние оказывают внешние и внутренние факторы на устойчивость организации?
70. Дайте характеристику уровней самосохранения в организации.
71. Какие варианты реализации закона самосохранения?
72. Дайте характеристику стратегий организации бизнеса существуют при работе с внешней средой.
73. Какие основные ресурсы составляют стоимость организации?
74. Что включает в себя расширенный набор нематериальных активов?
75. В чем состоит суть анализа и синтеза материальных систем?
76. Какие имеются пути разделения организационной системы на части?
77. Какие существуют этапы объединения частей в целое?
78. Какие виды ресурсов, способствующих развитию, включает потенциал организации?
79. Какие виды ресурсов, препятствующих развитию, включает внутренняя и внешняя среда?
80. Какие существуют варианты реализации закона единства анализа и синтеза?
81. В чем заключается суть развития организации?
82. Охарактеризуйте основные этапы развития организации.
83. Опишите принципы эластичности, инерции и стабилизации.
84. Какие варианты реализации закона развития встречаются на практике?
85. Составьте типовую структуру бизнес-плана.
86. Какова структура гармонии?
87. Дайте формулировку закона композиции и пропорциональности и приведите его аналитическую

интерпретацию.

88. Каков механизм действия закона композиции и пропорциональности?
89. В чем суть принципов планирования, координации, полноты?
90. Какие варианты реализации в практике закона композиции и пропорциональности?
91. Охарактеризуйте организацию как прототип цивилизации.
92. Поясните процесс формализации коммуникаций.
93. Поясните развитие неформальных отношений.
94. Поясните механизм формализации организационных отношений.
95. Поясните концепцию общего и особенного в коммуникациях.
96. Какова философия оптимизации деятельности людей?
97. В чем заключаются общие особенности действия законов организации?
98. Какие этапы жизненного цикла организации включаются в статическую группу?
99. В каких случаях организацию следует рассматривать как статическую?
100. Поясните принцип приоритета цели.
101. Поясните принцип соответствия.
102. Поясните принцип синхронизации.
103. Какие этапы жизненного цикла организации включаются в динамическую группу?
104. В каких случаях организацию следует рассматривать как динамическую?
105. Поясните принцип прямоточности.
106. Поясните принцип ритмичности.
107. Поясните принцип пропорциональности.
108. Что включает в себя принцип рационализации?
109. Поясните процессы рационализации, иррационализации и сенсуализации.
110. Как влияет уровень качества жизни на эффективность изменения?
111. Какова общая технология консультационной деятельности?
112. Поясните суть нормативного метода измерения производительности организационных систем.
113. Поясните состав организационной системы.
114. Проанализируйте процесс создания организационной

системы.

115. Охарактеризуйте этапы создания организации.
116. Поясните технологии регистрации организаций различных организационно-правовых форм и различных функций.
117. Что собой представляют свободные экономические зоны?
118. Охарактеризуйте суть и содержание учредительного договора и устава предприятий.
119. Охарактеризуйте организационное поведение с точки зрения организационной культуры.
120. Поясните процесс формирования организационной культуры личности.
121. Поясните пути формирования организационной культуры.
122. В чем проявляется статика и динамика культуры в организационных отношениях?
123. Охарактеризуйте организационную деятельность в системе управления организаций.
124. Охарактеризуйте субъекты организаторской деятельности на разных уровнях.
125. Поясните параметры, определяющие принадлежность работника к субъекту и объекту организаторской деятельности.
126. Поясните суть и содержание документов, регламентирующих организаторскую деятельность организации.
127. Определите функции различных работников в организации.
128. Как развивались организационно-управленческие мысли российскими экономистами, промышленниками, учеными?
129. Какой вклад внесли в развитие организаторской и организационно-управленческой мысли основоположники менеджмента?
130. Как выглядят современные организационные и организационно-управленческие концепции?

### 7.3. Образец билета к проведению зачета

## ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. академика М.Д. Миллионщикова

---

---

### БИЛЕТ №1

Дисциплина Теория организации

Институт цифровой экономики и ТП группа

\_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Определите функции различных работников в организации.
2. Как развивались организационно-управленческие мысли российскими экономистами, промышленниками, учеными?

### УТВЕРЖДАЮ:

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

---

### 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

#### Основная литература

1. Парахина В.Н., Федоренко Т.М. Теория организации: учебное пособие. – М.: Кнорус, 2019. – 296 с.
2. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 864 с.
3. Яськов Е. Ф. Теория организации. Учебное пособие: М. Юнити-Дана, 2018. – 272 с.
4. Дульщик Ю.С. Теория организации. Учебник: М. РАГС, 2019. – 450 с.

#### Дополнительная литература

- 1) Организационное поведение. Практикум. Под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой  
[http://fictionbook.ru/author/gennadiyi\\_latfullin/organizacionnoe\\_povedenie\\_praktikum/read\\_online.html?page=в\\_поисках\\_достойного\\_правления](http://fictionbook.ru/author/gennadiyi_latfullin/organizacionnoe_povedenie_praktikum/read_online.html?page=в_поисках_достойного_правления). Пермь: Изд. Пермского университета, 2017.

### 9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

- Лекционный кабинет, оборудованный интерактивной доской и проектором.  
Раздаточный материал для проведения практических занятий.

**Составитель:**

Старший преподаватель кафедры «МиБ»

/Шидаев Л.А./

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий кафедрой «ЭТиГУ»

/Таймасханов Х.Э./

Заведующий выпускающей кафедрой «ЭТиГУ»

/Таймасханов Х.Э./

Директор ДУМР ГГНТУ

/Магомаева М.А./