**Санкт-Петербургский филиал федерального государственного   
автономного образовательного учреждения высшего профессионального   
образования "Национальный исследовательский университет**

**"Высшая школа экономики"**

Факультет

[Санкт-Петербургская школа](https://mail2.hse.ru/owa/redir.aspx?C=a-mfaMFt7Uyd7FJn8LovrLzkrIOFvdEIikcW7TfoqURuHCoolJ7ztKYs1dhMDhVnjFnQfEbWT04.&URL=http%3a%2f%2fspb.hse.ru%2fmanagement%2f)

[экономики и менеджмента](https://mail2.hse.ru/owa/redir.aspx?C=a-mfaMFt7Uyd7FJn8LovrLzkrIOFvdEIikcW7TfoqURuHCoolJ7ztKYs1dhMDhVnjFnQfEbWT04.&URL=http%3a%2f%2fspb.hse.ru%2fmanagement%2f)

**Программа дисциплины**

**«Теория организации и организационное поведение»**

для направления 38.04.02. «Менеджмент» подготовки магистра

для магистерской программы «Экономика впечатлений: менеджмент в индустрии гостеприимства и туризме» специализация «Культурный туризм и событийный менеджмент»

Авторы программы:

Боровская И.Л., к.э.н., доц. [iborovskaya@hse.ru](mailto:iborovskaya@hse.ru)

Периль Б.В., к. фил.н., доц. [bperil@hse.ru](mailto:bperil@hse.ru)

Согласована начальником ОСУП магистратуре

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_201 г.

Т.В. Чеботаева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Утверждена академическим руководителем ОП «Экономика впечатлений: менеджмент в индустрии гостеприимства и туризме»

В.Э.Гордин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_201 г.

Санкт-Петербург, 2014

*Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета и другими вузами без разрешения факультета-разработчика программы*

# Область применения и нормативные ссылки

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, учебных ассистентов и студентов направления 38.04.02. Менеджмент подготовки магистра, обучающихся по магистерской программе «Экономика впечатлений: менеджмент в индустрии гостеприимства и туризме» по специализации «Менеджмент событийного и культурного туризма» (НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге), изучающих дисциплину «Теория организации и организационное поведение».

Программа разработана в соответствии с:

# Образовательным стандартом ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «НАЦИОНАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО УНИВЕРСИТЕТА «ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ» Уровень высшего образования: Магистратура, Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент», Квалификация: Магистр

# <http://www.hse.ru/data/2014/09/05/1316202873/ОС_маг_Менеджмент.pdf>

# Образовательной программой направления 38.04.02.– «Менеджмент» подготовки магистров, обучающихся по магистерской программе «Экономика впечатлений: менеджмент в индустрии гостеприимства и туризме»,

# Рабочим и базовым учебным планом университета по направлению 38.04.02.Менеджмент подготовки магистра, обучающихся по магистерской программе «Экономика впечатлений: менеджмент в индустрии гостеприимства и туризме», специализации «Менеджмент событийного и культурного туризма» (филиал НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге), утвержденным в 2014 г.

# Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» являются формирование у магистрантов целостного представления об основных закономерностях существования и развития организаций, о современных взглядах на управление, о поведении людей и групп в организации, развитие навыков организационного проектирования, работы с элементами внутренней среды организации, совершенствование навыков прогнозирования и управления поведением людей в организации, предупреждения и разрешения сложных ситуаций при взаимодействии людей и групп в организации.

# Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины студент должен:

* Знать
  + основные термины, концепции, подходы теории организаций и организационного поведения;
  + основные принципы эффективного функционирования организации;
  + основы проектирования организационных структур разных типов, в том числе в индустрии впечатлений;
  + особенности управленческой деятельности в индустрии гостеприимства и туризма, в организациях и учреждениях культуры и искусства;
  + основные подходы и принципы управления индивидуальным и групповым поведением в организационной среде.
* Уметь
  + анализировать и оценивать текущее состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей;
  + идентифицировать проблемы, связанные с процессами управления, организационной структурой, культурой, поведением персонал-ресурса, и предлагать их решение;
  + анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации;
  + анализировать влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности.
* Иметь навыки
  + принятия управленческих решений, связанных с деятельностью в области гостеприимства и туризма;
  + работы в малой группе, включая организацию формального и неформального взаимодействия с членами группы;
  + публичных деловых и научных коммуникаций;
  + разрешения конфликтных ситуаций в организационной среде;
  + разработки рекомендаций по совершенствованию механизмов управленческого воздействия на поведение индивидов и групп в организациях;
  + профессионального общения с зарубежными коллегами, используя профессиональную терминологию теории и практики управления на английском языке.

В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

| Компетенция | Код по ФГОС/ НИУ | Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата) | Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Способен предлагать концепции, модели, изобретать и использовать новые способы и инструменты профессиональной деятельности | СК-2 | Применяет полученные знания для мониторинга, анализа и внедрения изменений в систему управления организации | Активные, интерактивные и репродуктивные методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности; самостоятельная работа учащихся |
| Способен анализировать, верифицировать информацию, оценивать ее информации в ходе профессиональной деятельности, при необходимости восполнять и синтезировать недостающую информацию и работать в условиях неопределенности | СК-6 | Применяет различные методы поиска и анализа информации для осуществления эффективной деятельности по выполнению кейсовых и других заданий, связанных с оценкой реальной управленческой практики организаций индустрии гостеприимства и туризма. | Лекции, семинары, самостоятельная работа учащихся. |
| Способен организовать многостороннюю (в том числе, межкультурную) коммуникацию и управлять ею | СК-7 | Знает, владеет и применяет на практике инструменты и техники формирования формальных и неформальных коммуникаций, бесконфликтной среды, эффективного взаимодействия в малых группах и т.д. | Семинары, проектная работа, самостоятельная работа. |
| Способен использовать социальные и межкультурные различия для решения проблем в профессиональной и социальной деятельности | ПК-2 | Применяет на практике различные инструменты для анализа особенностей поведения (национальных, культурных) и рекомендации по их учету в деятельности | Семинары, анализ кейсов, проектная работа, дискуссии, самостоятельная работа |
| Способен представлять результаты проведенного исследования в виде отчета, статьи или доклада | ПК-14 | Публично представляет результаты учебного исследовательского проекта | Методы групповой дискуссии, публичной презентации |
| Способен решать задачи управления деловыми организациями, в том числе, связанные с операциями на мировых рынках в условиях глобализации | ПК-20 | Использует освоенные инструменты для анализа и разработки изменений внутренней среды организации, в том числе международной | Лекции, семинары, проектная работа, самостоятельная работа |
| Способен выбирать и обосновывать инструментальные средства, современные информационные технологии для обработки информации в соответствии с поставленной задачей в сфере управления, анализировать результаты расчетов и обосновывать управленческие рекомендации | ПК-27 | Использует различные технологии в зависимости от специфики управленческой задачи | Лекции, семинары, проектная работа, самостоятельная работа |

# Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к адаптивным дисциплинам, обеспечивающим подготовку магистра по направлению «Экономика впечатлений: менеджмент в индустрии гостеприимства и туризме». Дисциплина читается с первого по третий модуль на первом курсе обучения в магистратуре и призвана обеспечить развитие у магистрантов базовых представлений о принципах и формах организаций и поведения людей в данных организациях.

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

* «Стратегии в менеджменте: Стратегический менеджмент в индустрии гостеприимства и туризме»;
* «Управление организацией сферы услуг»;
* «Сетевые формы организации в индустрии гостеприимства и туризме»;
* Научно-исследовательский семинар ;

Полученные навыки могут быть применены и развиты также при прохождении научно-производственной и научно-исследовательской практик, предусмотренных базовым учебным планом программы.

# Тематический план учебной дисциплины

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Название темы | Всего часов | Аудиторные часы | | Самостоя-тельная работа |
| Лекции | Семинары |
|  | **Раздел 1. Менеджмент и теория организации** | **108** | **14** | **22** | **72** |
| 1. | Основы теории организации и менеджмента | 23 | 4 | 4 | 15 |
| 2. | Организационная среда и система управления | 37 | 4 | 8 | 25 |
| 3. | Организационная структура предприятия и ее создание | 37 | 4 | 8 | 25 |
| 4. | Организационные изменения и инновации | 11 | 2 | 2 | 7 |
|  | **Раздел 2. Организационное поведение** | **108** | **14** | **22** | 72 |
| 5. | Управление организационным поведением | 34 | 6 | 8 | 20 |
| 6. | Управление внутриорганизационным взаимодействием | 38 | 6 | 10 | 22 |
| 7. | Организационная культура | 36 | 2 | 4 | 30 |
|  | Всего | 216 | 28 | 44 | 144 |

# Формы контроля знаний студентов

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип контроля | Форма контроля | 1 год | | | | Департамент | Параметры |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Текущий  (неделя) | Контрольная работа | \* |  |  |  | Менеджмента | Тест из 20 вопросов на 40 мин. |
| Текущий  (неделя) | Домашнее задание |  |  | \* |  | Менеджмента | Письменная работа, 4-6 тыс. знаков. Сдается не позднее, чем за 10 дней до даты итогового контроля |
| Текущий  (неделя) | Коллоквиум |  |  | \* |  | Менеджмента | Выступление с подготовленными докладами на согласованные с преподавателем темы (работа в подгруппах) |
| Итоговый | Экзамен |  |  | \* |  |  | Письменная работа, 1-2 вопроса. 40 мин., проверяется 1-3 дня. |

## Критерии оценки знаний, навыков

Критерий оценок работы на занятиях (Оауд):

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка | Критерии выставления оценки |
| «Отлично» (8-10) | Магистрант обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала; принимает активное участие в обсуждении по теме семинарских занятий; усвоил основную и дополнительную литературу, рекомендованной программой; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала. |
| «Хорошо» (6-7) | Магистрант обнаруживает полное знание учебно-программного материала и основных категорий курса; усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, принимает систематическое участие в обсуждениях на семинарских занятиях. |
| «Удовлетворительно»  (4-5) | Магистрант обнаруживает знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, участвует в обсуждении, задает вопросы. |
| «Неудовлетворительно» (0-2) | Магистрант не принимает участия в обсуждении на семинарском занятии, не обнаруживает знания основного учебно-программного материала. |

Критерии оценок за текущий контроль.

**Домашнее задание (*Одом.задание*)**

Домашнее задание представляет собой самостоятельно выполненную письменную работу, раскрывающую понимание студентом конкретного вопроса по одному из разделов курса для проверки усвоения темы или на анализ кейса, по усмотрению преподавателя. Задание оценивается по 10 балльной шкале, исходя из глубины проведенного анализа, полноты раскрытия темы.

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка | Критерии выставления оценки |
| «Отлично»  (8-10) | Задание выполнено в полном объеме и правильно; магистрант обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, свободно и правильно оперирует основными терминами и понятиями курса, правильно применяет изученные методики. |
| «Хорошо»  (6-7) | Задание выполнено не в полном объеме или с ошибками; магистрант обнаруживает глубокое знание учебно-программного материала, свободно и правильно оперирует основными терминами и понятиями курса, применяет изученные методики с незначительными ошибками. |
| «Удовлетворительно»  (4-5) | Задание выполнено частично и/или с существенными ошибками; магистрант обнаруживает поверхностное знание учебно-программного материала, основных терминов и понятий курса, навыки применения методик не развиты. |
| «Неудовлетворительно» (0-2) | Вопросы не раскрыты, задания не выполнены. |

***Коллоквиум (Околлоквиум)***

Коллоквиум проводится после изучения темы «Организационная культура» и состоит из докладов студентов по результатам изучения организационных культур различных известных компаний в сфере гостеприимства и туризма. Студенты готовятся к коллоквиуму в мини-группах по 3-4 человека, оформляют презентации, выступают с докладами на семинарском занятии. Формулировка темы и выбор объектов выступления согласуется с преподавателем.

Составляющие оценки докладов:

* + - глубина проведенного анализа – 25%
    - правильность сделанных выводов – 25%
    - информативность и понятность презентаций-отчетов – каждая по 20%
    - качество ответов на вопросы при презентации – 15%
    - активность участия в обсуждении презентаций коллег – 15%.

Оценки выставляются по 10-ти балльной шкале, исходя из уровня каждой составляющей.

Критерии оценок за итоговый контроль (*Оитог*)

Итоговый контроль проводится в форме **письменного экзамена**. Задание включает два вопроса и оценивается по 10 балльной шкале, исходя из полноты ответа на вопросы.

Критерии оценки на экзамене:

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка | Критерии выставления оценки |
| «Отлично»  (8-10) | Вопросы полностью раскрыты, задания выполнены в полном объеме и правильно; магистрант обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, свободно и правильно оперирует основными терминами и понятиями курса. |
| «Хорошо»  (6-7) | Вопросы раскрыты с несущественными ошибками, задания выполнены не в полном объеме или с ошибками; магистрант обнаруживает глубокое знание учебно-программного материала, свободно и правильно оперирует основными терминами и понятиями курса. |
| «Удовлетворительно»  (4-5) | Вопросы раскрыты с существенными ошибками, задания выполнены частично и/или с существенными ошибками; магистрант обнаруживает поверхностное знание учебно-программного материала, основных терминов и понятий курса. |
| «Неудовлетворительно» (0-2) | Вопросы не раскрыты, задания не выполнены. |

## Порядок формирования оценок по дисциплине

Преподаватель оценивает работу студентов на лекциях и семинарских занятиях: учитывается активность ответов на вопросы преподавателя, качество задаваемых вопросов, активность студентов в решении мини-кейсов, участие в дискуссиях, навыки групповой работы, правильность решения задач и т.д. Оценки за работу на семинарских занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Результирующая оценка по 10-ти балльной шкале за работу на семинарских и практических занятиях - *Оаудиторная*.

Оценка за текущий контроль соответствует оценке за контрольную работу, за домашнее задание и коллоквиум. Способ округления оценок здесь и далее: арифметический.

*Отек.*=0,3\* *Оконтр.работа+0,3\*О дом.задание +0,4\* Околлоквиум*

О*накопленная*= *0,4\*Отек*+ *0,4\*Оауд*+ *0,2\*Осам.работа*

**Результирующая оценка** по учебной дисциплине формируется по следующей формуле:

*Орезульт. = 0,6·* О*накопленная* + *0,4*·*Оэкзамен*

Оценка за итоговый экзамен выставляется по результатам сдачи экзамена (критерии оценки приведены в п. 6.1.)

**Способ округления всех оценок**  - арифметический.

На пересдаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для компенсации оценки за текущий контроль.

# Содержание дисциплины

**Раздел 1. Менеджмент и теория организации**

**Тема 1. Основы теории организаций и менеджмента - 8 ч.**

Понятие организации. Эволюция взглядов на организацию, базовые и современные концепции.

Понятие и виды менеджмента. Основные функции менеджмента. Наука и искусство управления. История «менеджмента» как самостоятельной научной дисциплины. «Классическая» перспектива менеджмента. «Поведенческая» перспектива менеджмента. «Качественная» перспектива менеджмента.

Современная теория управления. «Системная перспектива». Перспектива «непредвиденных» обстоятельств. Современные проблемы и вызовы менеджмента.

**Тема 2. Организационная среда и система управления -12 ч.**

Внешняя и внутренняя среда организации. Этическая и социальная среда менеджмента. Международный контекст управленческой деятельности. Глобализация бизнеса и менеджмент. Уровни международной деловой активности. Влияние международной среды на деятельность организаций индустрии гостеприимства и туризма.

Система управления в организации. Уровни менеджмента и решаемые задачи.

Принятие управленческих решений. Природа и виды управленческих решений. Условия принятия управленческих решений. Модели принятия решений. Коллективные формы принятия решений в организациях.

**Тема 3. Организационная структура предприятия и ее создание** – 12 ч.

Природа организационной деятельности менеджеров. Профессиональная специализация. Функциональная структура организации. Отношения подчиненности. Координация.

Ситуационные влияния на организационную структуру предприятия. Основная технология. Среда. Размеры организации и ее жизненный цикл.

Основные формы организационной структуры: функциональная, конгломеративная, матричная, гибридная. Вновь возникающие формы организационной структуры предприятия: командная, виртуальная, обучающая. Виды организационных структур в организациях индустрии гостеприимства и туризме.

**Тема 4. Организационные изменения и инновации – 4 ч.**

Природа организационных изменений. Баланс сил в процессе организационных изменений. Модели организации процесса изменений. Понимание сопротивления процессам изменений. Преодоление сопротивления изменениям. Сферы организационных изменений.

Специфика инновационного процесса в организациях. Формы и виды инноваций. Провалы инновационных нововведений. Продвижение инноваций в организациях.

Организационные инновации и изменения в организациях индустрии гостеприимства и туризма.

**Литература по разделу:**

1. Дафт, Р. Менеджмент / Р. Дафт ; пер. с англ. - 4-е изд. – СПб. : Питер, 2014. – 864 с.
2. Макс Вебер. Хозяйство и общество. - М., Издательство ГУ-ВШЭ, 2010, 513 с.
3. Peter F. Drucker. Management Challenges for the XXI Century. Harper Business Press. New York. 7th Edition. 2011, 437 p.
4. Ricky W. Griffin. Fundamentals of Management. Core Concepts and Applications. Hougton Mifflin Company. Boston – New York., 2011, 479 p.
5. Бовин, А. А. Управление инновациями в организациях : учеб. пособие / А. А. Бовин, Л. Е. Чередникова, В. А. Якимович. - 3-е изд., стер. - М. : Омега-Л, 2009. - 415 c.
6. Инновационный менеджмент : учебник / под ред. С. Д. Ильенковой. – 3-е изд., перераб. и доп.- М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 335с.
7. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие. – М.: Академический проект, 2007. – 328 с.
8. Логинова, Е. Ю. Искусство управления в малом бизнесе : учеб.-практ. пособие / Е. Ю. Логинова, О. Д. Прянина. - М. : Дашков и К, 2008. – 295 с.
9. Лукичева, Л. И. Управление организацией : учеб. пособие / Л. И. Лукичева. – М. : Омега-Л, 2009. – 354 с.
10. Мазур, И. И. Эффективный менеджмент : учеб. пособие / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге ; под общ. ред. И. И. Мазура. – М. : Высш. Школа, 2003. – 555 с.
11. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. - М. : Вильямс, 2007. – 672 с.
12. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М., 2009 г.
13. Хэмел, Г. Манифест лидера. Что действительно важно сейчас / Гэри Хэмел ; пер. с англ. Гэри Хэмел ; пер. с англ. Э. Кондуковой, Н. Яцюк. — М. : Манн, Иванов и Фербер, Эксмо, 2013. — 320 с.

**Раздел 2. Организационное поведение**

**Тема 5. Управление организационным поведением – 14 ч.**

Понятие и подходы к изучению организационного поведения. Уровни организационного поведения. Возможности анализа, прогнозирования и управления организационным поведением.

Теории поведения личности в организации: психоанализ, теория научения. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение. Использование теорий поведения личности в процессе подбора и обучения кадров. Управление разнообразием и индивидуальные различия.

Лидер и руководитель. Три подхода к эффективному лидерству. Сетка Блейка –Моутон. Модель жизненного цикла П.Херси и К. Бланшара.

Мотивация и стимулирование персонала. Содержательные и процессные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости С. Адамса. Мотивационная модель Хэкмана-Олдмэна.

**Тема 6. Управление внутриорганизационным взаимодействием – 16 ч.**

Понятие группы и их классификация. Формальные и неформальные группы и их функции в организации. Модель группового развития Такмэна. Характеристики группы (структура, состав, статусы, роли, сплоченность). Понятие команды.

Эффективные коммуникации – формирование системы в организационной среде.

Организационные конфликты (понятие и типология) и их решение. Стили разрешения конфликтов (Сетка Томаса – Киллмена). Решение конфликтов с привлечением третей стороны. Конфликтогены.

**Тема 7. Организационная культура – 6ч.**

Понятие оргкультуры. Три уровня организационной культуры по Шейну. Источники формирования организационной культуры. Типология национальных культур по Хофштеде. Сильная и слабая оргкультура. Организационный климат. Функции оргкультуры. Типология организационных культур по Соненфельду.

**Литература по разделу:**

1. Alexashin, Y., & Blenkinsopp, J. 2005. Changes in Russian managerial values: a test of the convergence hypothesis? *International Journal of Human Resource Management*, 16(3): 427-444
2. Culture, leadership and organizations. The GLOBE study of 62 soc. - cop. 2006
3. Denison D.R. What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars // The Academy of Management Review. 1996. Vol. 21. No. 3. P. 619-654.
4. Guerrier, Y. (1999). Organizational behavior in hotels and restaurants: An international perspective. John Wiley & Sons, Chichester.
5. McManus J., Leadership: project and human capital management - 2006
6. Mintzberg H. The Struturing of Organizations: A Synthesis of the Research – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1979.
7. Miron E., Erez M., Naveh E. Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other? Journal of Organizational Behavior. 25, 175-199 (2004).
8. Moran R. T., Managing cultural differences. global leadership strategies for the 21st century - 2007
9. Organ, D.W., Podsakoff, Ph.M., MacKenzie, S.B. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications, 2006.
10. Williams C., Leadership accountability in a globalizing world – 2006.
11. Джеральд Коул. Управление персоналом в современных организациях.– М.: ООО “Вершина”, 2004. – 352 с.
12. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер, 2001.
13. [Куроленкина Н.](http://grebennikon.ru/author-2530.html) Влияние внутренних коммуникаций на эффективность работы персонала. Типичные ошибки организации системы Internal Relations // [Управление человеческим потенциалом](http://grebennikon.ru/journal-26.html)", 2007. № 1.
14. Пфеффер Дж. Власть и влияние. Политика и управление в организациях. – М.: Вильямс, 2007.
15. Смирных Л.И. Удовлетворенность работой. Кто выигрывает: стабильные или мобильные работники? Препринт WP15/2008/02. М.: ГУ ВШЭ, 2008.
16. Тромпенаарс Ф., Хампден-Тернер Ч. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса. Минск: Попурри, 2004.
17. Харрисон С. Корпоративная культура и ее роль в развитии компании // Корпоративная культура, 2007 № 5 (17).
18. Харрисон Л. Кто процветает? Как культурные ценности способствуют успеху в экономике и политике. М.: Новое издательство, 2008.
19. Чанько А.Д. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3. № 4.
20. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб: Питер, 2007.
21. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. 8-е изд. СПб: Питер, 2004.

# Образовательные технологии

В рамках курса каждое лекционное занятие в обязательном порядке предполагает интерактивную часть (не менее 30% времени занятия), привлекающую репродуктивные (моделирование исследовательских ситуаций), групповые, творческие методы обучения, способствующие усвоению материала, которые также применяются и на семинарах.

# Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента

## Тематика заданий текущего контроля

Контрольная работа.

Проводится в форме теста. Примеры вопросов для теста:

1. К основным (общим) функциям управления относятся:
2. планирование
3. организация
4. мотивация
5. решение
6. контроль
7. К факторам внешней среды прямого воздействия (непосредственное деловое окружение) относятся:
8. политические события
9. социо-культурные процессы
10. потребители
11. технология
12. поставщики
13. конкуренты
14. экономика
15. международные события
16. государственные органы управления
17. профсоюзы
18. Особенностями матричной оргструктуры являются:
19. система двойного подчинения
20. возможность гибкого использования кадров
21. необходимость определенной организационной культуры
22. отражение в схеме структуры наличия горизонтальных связей
23. децентрализация управления

Домашнее задание.

Общее задание - рассмотрение реализации любой из рассмотренных в данном курсе теорий или подходов в практике действующей организации (или организаций) индустрии гостеприимства и туризма, а также творческих индустрий. Студент может воспользоваться своим опытом работы/стажировки в конкретной организации, или воспользоваться вторичной информацией из открытых источников (с обязательными ссылками на них). Создание кейса предполагает как описательную, так и аналитическую часть, изложение выводов студента. Само описание рассматриваемой теории/подхода/модели не обязательно, но в тексте работы студент должен продемонстрировать знание предмета.

Выбор вопроса для написания домашней работы осуществляется студентом самостоятельно и утверждается преподавателем дисциплины.

Примерные вопросы:

1. Организационная структура мини-отеля или другой организации индустрии гостеприимства и туризма.
2. Применение модели Хэкмена-Олдмена для мотивации сотрудников отеля/ресторана и т.п.
3. Примеры конфликтов в организационной среде компаний, принадлежащих к творческим индустриям.
4. Лидер в творческой индустрии (на примере конкретной организации)

Объем домашнего задания – 1-2 страницы (4-6 тыс. знаков) формата А4, шрифт Times New Roman 12, через 1,5 интервала. Задание сдается в электронном виде в течение третьего модуля, но не позднее, чем за 10 дней до экзамена. Оценка за домашнее задание выставляется исходя из глубины проведенного анализа.

Коллоквиум.

Работа по подготовке выступления на коллоквиуме ведется студентами в малых группах – 2-4 человека. Тематика выступления – изучение на основе информации из открытых источников особенностей организационной культуры (описание, анализ, влияние на позиционирование, формирование конкурентных преимуществ и т.д.) известной организации в индустрии гостеприимства и туризме. Выбор организации осуществляется студентами самостоятельно и согласовывается с преподавателем.

Выступление на коллоквиуме длится 10-15 минут и сопровождается презентацией в формате PowerPoint. Оценка работы производится по нескольким критериям (см. п. 6.1).

## Вопросы для оценки качества освоения дисциплины

Формой итогового контроля может быть устный или письменный экзамен с ответом на 2 вопроса. Примерные вопросы для экзамена приводятся ниже.

1. Теория организации и организационное поведение как науки об организации.
2. Классические концепции организации (механистическая и бюрократическая модели).
3. Основные виды и функции менеджмента
4. Этическая и социальная среда менеджмента
5. Интернационализация управленческой деятельности
6. Виды и условия принятия управленческих решений
7. Принятие групповых решений – метод мозгового штурма, метод номинальных групп, метод Дельфи.
8. Виды организационных структур (традиционные и современные)
9. Типовая организационная структура туристической компании
10. Типовая организационная структура художественного музея
11. Типовая организационная структура фестиваля исполнительских искусств
12. Модели процесса организационных изменений
13. Сопротивление инновациям в менеджменте
14. Понятие оргкультуры и источники ее формирования.
15. Функции оргкультуры.
16. Типология организационных культур по Соненфельду.
17. Формальные и неформальные группы и их функции в организации.
18. Модель группового развития Такмэна.
19. Характеристики группы (структура, состав, статусы, роли, сплоченность).
20. Организационные конфликты и их решение.
21. Межличностные стили разрешения конфликта.
22. Управление организационными коммуникациями
23. Три подхода к эффективному лидерству.
24. Сетка Блейка –Моутон.
25. Модель жизненного цикла П.Херси и К. Бланшара.
26. Типология источников власти Френча-Рэйвена.
27. Мотивация и стимулирование персонала.
28. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости С. Адамса.
29. Мотивационная модель Хэкмана-Олдмэна.

# Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

## Базовый учебник

Дафт, Р. Менеджмент / Р. Дафт ; пер. с англ. - 4-е изд. – СПб. : Питер, 2014. – 864 с.

## Основная литература

1. Макс Вебер. Хозяйство и общество. - М., Издательство ГУ-ВШЭ, 2010, 513 с.

## Дополнительная литература

1. Alexashin, Y., & Blenkinsopp, J. 2005. Changes in Russian managerial values: a test of the convergence hypothesis? *International Journal of Human Resource Management*, 16(3): 427-444
2. Culture, leadership and organizations. The GLOBE study of 62 soc. - cop. 2006
3. Denison D.R. What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars // The Academy of Management Review. 1996. Vol. 21. No. 3. P. 619-654.
4. Guerrier, Y. (1999). Organizational behavior in hotels and restaurants: An international perspective. John Wiley & Sons, Chichester.
5. McManus J., Leadership: project and human capital management - 2006
6. Mintzberg H. The Struturing of Organizations: A Synthesis of the Research – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1979.
7. Miron E., Erez M., Naveh E. Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other? Journal of Organizational Behavior. 25, 175-199 (2004).
8. Moran R. T., Managing cultural differences. global leadership strategies for the 21st century - 2007
9. Organ, D.W., Podsakoff, Ph.M., MacKenzie, S.B. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications, 2006.
10. Peter F. Drucker. Management Challenges for the XXI Century. Harper Business Press. New York. 7th Edition. 2011, 437 p.
11. Ricky W. Griffin. Fundamentals of Management. Core Concepts and Applications. Hougton Mifflin Company. Boston – New York., 2011, 479 p.
12. Williams C., Leadership accountability in a globalizing world – 2006.
13. Бовин, А. А. Управление инновациями в организациях : учеб. пособие / А. А. Бовин, Л. Е. Чередникова, В. А. Якимович. - 3-е изд., стер. - М. : Омега-Л, 2009. - 415 c.
14. Джеральд Коул. Управление персоналом в современных организациях.– М.: ООО “Вершина”, 2004. – 352 с.
15. Инновационный менеджмент : учебник / под ред. С. Д. Ильенковой. – 3-е изд., перераб. и доп.- М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 335с.
16. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер, 2001.
17. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие. – М.: Академический проект, 2007. – 328 с.
18. [Куроленкина Н.](http://grebennikon.ru/author-2530.html) Влияние внутренних коммуникаций на эффективность работы персонала. Типичные ошибки организации системы Internal Relations // [Управление человеческим потенциалом](http://grebennikon.ru/journal-26.html)", 2007. № 1.
19. Логинова, Е. Ю. Искусство управления в малом бизнесе : учеб.-практ. пособие / Е. Ю. Логинова, О. Д. Прянина. - М. : Дашков и К, 2008. – 295 с.
20. Лукичева, Л. И. Управление организацией : учеб. пособие / Л. И. Лукичева. – М. : Омега-Л, 2009. – 354 с.
21. Мазур, И. И. Эффективный менеджмент : учеб. пособие / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге ; под общ. ред. И. И. Мазура. – М. : Высш. Школа, 2003. – 555 с.
22. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. - М. : Вильямс, 2007. – 672 с.
23. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М., 2009 г.
24. Пфеффер Дж. Власть и влияние. Политика и управление в организациях. – М.: Вильямс, 2007.
25. Смирных Л.И. Удовлетворенность работой. Кто выигрывает: стабильные или мобильные работники? Препринт WP15/2008/02. М.: ГУ ВШЭ, 2008.
26. Тромпенаарс Ф., Хампден-Тернер Ч. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса. Минск: Попурри, 2004.
27. Харрисон С. Корпоративная культура и ее роль в развитии компании // Корпоративная культура, 2007 № 5 (17).
28. Харрисон Л. Кто процветает? Как культурные ценности способствуют успеху в экономике и политике. М.: Новое издательство, 2008.
29. Хэмел, Г. Манифест лидера. Что действительно важно сейчас / Гэри Хэмел ; пер. с англ. Гэри Хэмел ; пер. с англ. Э. Кондуковой, Н. Яцюк. — М. : Манн, Иванов и Фербер, Эксмо, 2013. — 320 с.
30. Чанько А.Д. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3. № 4.
31. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб: Питер, 2007.
32. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. 8-е изд. СПб: Питер, 2004.

## Справочники, словари, энциклопедии

1. Щербина В.В. Социальные теории организации.: Словарь. – М.: ИНФРА-М, 2000.

# Материально-техническое обеспечение дисциплины

При проведении лекционных и семинарских занятий используются раздаточные материалы, мультимедийная презентация в формате Power Point по всем темам дисциплины, для демонстрации которой необходим компьютер/ноутбук и проектор.