

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Факультет «Высшая школа корпоративного управления»

*(наименование факультета)*

Кафедра международной коммерции

*(наименование кафедры)*

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры

международной коммерции

Протокол от «10» января 2017 г.

№ 5

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ОД.2 «Организационное поведение»

*(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)*

38.03.06 Торговое дело

*(код, наименование направления подготовки)*

«Логистика в торговой деятельности»

*(профиль)*

Бакалавр

*(квалификация)*

Очная

*(форма обучения)*

Год набора – 2017

Москва, 2017 г.

**Автор(ы)–составитель(и):**

К.с.н., доцент кафедры корпоративного управления  
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)

Рассказова И.Н.  
(Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой  
международной коммерции д.э.н., профессор  
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание )

Саламатов В.Ю.  
(Ф.И.О.)

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	8
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	25
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	28
6.1. Основная литература.....	28
6.2. Дополнительная литература.....	29
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	29
6.4. Нормативные правовые документы.....	29
6.5. Интернет-ресурсы.....	29
6.6. Иные источники.....	30
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	30

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине «Организационное поведение», соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1 Дисциплина Б1.В.ОД.2 «Организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование компетенции</b>	<b>Код этапа освоения компетенции</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции</b>
ПК-5	способность управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами	ПК-5.1	способность управлять персоналом организации (предприятия)

1.2 В результате освоения дисциплины Б1.В.ОД.2 «Организационное поведение» у студентов должны быть сформированы:

<b>ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)</b>	<b>Код этапа освоения компетенции</b>	<b>Результаты обучения</b>
Профессиональный стандарт «Специалист во логистике на транспорте» утв. от 08.09.2014 N 616н  В/01.6 организация логистической деятельности по перевозке грузов в цепи поставок	ПК-5.1	<b>на уровне знаний:</b> Основы делового общения и работы в команде Основы делового этикета разных стран мира Роль и значение формальных и неформальных групп в системе управления организацией Основы межкультурных отношений в менеджменте Основы процессного управления Основы логистики и управления цепями поставок Цели компании, распределение обязанностей в подразделении Корпоративные информационные системы Управление персоналом Порядок разработки бизнес-планов Назначение и функции различных подразделений организации Основы системного анализа Методология организации перевозок грузов в цепи поставок Нормативные правовые акты, регламентирующие перевозки Особенности перевозки специальных, опасных, негабаритных грузов различными видами транспорта Правила перевозки грузов по видам транспорта Правила и порядок оформления транспортно-сопроводительных, транспортно-

		<p>экспедиционных документов Организационная структура управления организацией</p> <hr/> <p><b>на уровне умений:</b> Осуществлять деловое общение в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Диагностировать организационную культуру организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию Анализировать информацию и оперативно формировать отчеты о результатах перевозки Анализировать и проверять документы на соответствие правилам и порядку оформления транспортно-сопроводительных, транспортно-экспедиционных, страховых и претензионных документов, договоров, соглашений, контрактов Работать в различных корпоративных информационных системах</p> <hr/> <p><b>на уровне навыков:</b> Навыками делового общения, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия деловых партнеров из разных стран Методами формирования и поддержания этичного климата в организации Постановка целей, задач работникам подразделений, участвующим в процессе перевозки груза в цепи поставок Контроль выполнения операционных заданий, своевременного выполнения поручений работниками, вовлеченными в оказание логистической услуги Разработка эффективных схем взаимоотношений в процессе оказания логистической услуги перевозки груза в цепи поставок Систематизация документов, регламентирующих взаимодействие участников логистического процесса перевозки груза Получение и анализ информации о планируемых мероприятиях по приемке и отправке грузов, их периодичности, количественных характеристиках Составление графиков грузопотоков, определение способов доставки, вида транспорта Организация планирования услуг, этапов,</p>
--	--	---

		<p>сроков доставки</p> <p>Организация формирования пакета документов для отправки груза</p> <p>Контроль поступления информации о прибытии груза</p>
<p>Профессиональный стандарт «Специалист во логистике на транспорте» утв. от 08.09.2014 N 616н</p> <p>В/02.6 организация работы с подрядчиками на рынке транспортных услуг</p>	ПК-5.1	<p><b>на уровне знаний:</b></p> <p>Основы маркетинга и маркетинговых инструментов</p> <p>Порядок разработки договоров, соглашений, контрактов</p> <p>Нормативные документы по организации конкурсных процедур</p> <p>Принципы прогнозирования и планирования в логистике</p> <p>Основные компании-партнеры, их руководство и непосредственные исполнители</p> <p>Нормативные документы организаций-перевозчиков</p> <p>Порядок оказания логистической услуги</p> <p>Основы корпоративного документооборота</p> <p>Структура договорной документации</p> <p>Основы критериального анализа</p> <p>Порядок заключения договоров с подрядчиками</p> <p>Внутрикорпоративные информационные системы</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в организации</p> <p><b>на уровне умений:</b></p> <p>Анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах</p> <p>Разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации</p> <p>Оперативно проводить анализ рынка подрядчиков в условиях недостаточности информации</p> <p>Вести переговоры с подрядчиками в условиях дефицита времени</p> <p>Проводить конкурсные процедуры</p> <p>Владеть иностранным языком на уровне, необходимом для компетентного решения производственных задач</p> <p>Работать на персональном компьютере с применением необходимых программ</p> <p><b>на уровне навыков:</b></p> <p>Способами и методами проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры</p> <p>Навыками организационно-управленческой</p>

		<p>работы с малыми коллективами</p> <p>Мониторинг рынка подрядчиков</p> <p>Проведение конкурсов по выбору подрядчиков</p> <p>Договорная работа с подрядчиками</p> <p>Контроль качества оказания услуг подрядчиком</p> <p>Контроль финансовых взаимоотношений с подрядчиком</p> <p>Регистрация потенциального подрядчика в корпоративной информационной системе</p> <p>Определение списка необходимых услуг на транспортном рынке</p> <p>Выбор подрядчика на основе критериального анализа</p> <p>Заключение договоров с подрядчиками - транспортно-экспедиционными организациями</p> <p>Проверка договора на содержание, полноту и соответствие услуг</p> <p>Контроль наличия необходимых приложений к договору</p> <p>Отправка договора на согласование кредитному контролеру, бухгалтеру, юристу и получение их виз</p> <p>Получение обоснования отказа (в случае отказа от согласования договора) и сообщение об этом подрядчику</p> <p>Согласование закрытых договоров с менеджером по договору и специалистом юридического отдела</p> <p>Проставление соответствующего статуса договора во внутрикорпоративной информационной системе</p> <p>Передача документов подрядчику для перевозки</p> <p>Контроль оплаты счетов подрядчика</p>
--	--	---

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость Б1.В.ОД.2 «Организационное поведение» составляет – 108 часов или 3 зачётные единицы. В соответствии с учебным планом направления подготовки «Торговое дело», профиль «Логистика в торговой деятельности», дисциплина изучается на 4 курсе, в 7-м семестре. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 36 часов: лекции – 18 часов, практические занятия – 18 часов. Самостоятельная работа составляет 36 часов.

Место дисциплины «Организационное поведение» в структуре ОП ВО.

Дисциплина Б1.В.ОД.2 «Организационное поведение» относится к числу обязательных дисциплин вариативной части.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен (в 7-м семестре).

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1.	Организационное поведение: сущность и специфические особенности	44	10		8		26	О,Т,Э
Тема 1	Организационное поведение: семантика понятия и специфика	8	2				6	О,Д,Э
Тема 2	Сценарии организационного развития и модели организационного поведения	8	4		4			О,Т
Тема 3	Организация как социальная система по управлению поведением сотрудников	16	2		4		10	О,Т,Э
Тема 4	Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели	12	2				10	О,Т,Э
Раздел 2.	Технологическое проектирование организационных структур	28	8		10		10	О,Т,Э
Тема 1	Разработка перспективных направлений развития организационных структур	20	4		10		6	О,Д,Э
Тема 2	Организационный проект: процедурная логика проектирования	8	4				4	О,Т,Э
Промежуточная аттестация		36						Экзамен
Всего:		108	18		18		36	

Примечание:

\*- формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), эссе (Э), диспут (Д), расчетное задание (ЗР), проектное задание (ПР)

#### Содержание дисциплины

**Раздел 1. Организационное поведение: сущность и специфические особенности**

**Тема 1. Организационное поведение: семантика понятия и специфика**

Семантика понятий «организация», «Организационное проектирование системы



управления персоналом». Историография и методология изучаемой дисциплины (А.А. Богданов, Б.З. Мильнер, П. Друкер, С.С. Фролов, В.А. Баринев, Т.Ю. Иванова, П.Э. Шлендер, А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова, А.И. Пригожин). Управленческое предназначение стратегических моделей корпоративного профиля компании. «Внерыночные факторы конкуренции» организации: работа с персоналом как основным стратегическим партнером и «внутренним» клиентом организации; уникальная ценность бренда; социальное партнерство; стратегическое видение организации; позитивный имидж компании; социальная ответственность бизнеса; профессиональная репутация управленческой команды; лояльность персонала и т.д. Виды организационных структур управления. Методологические основы теории организации. Роль методологии в организационной деятельности.

## **Тема 2. Сценарии организационного развития и модели организационного поведения**

Поведенческие модели персонала организации. Типология организаций. Организация как процесс. Организационные парадигмы. Базовые свойства организации. Организация как система. Перспективы развития организационных структур управления. Проектирование корпоративного профиля компании. Сценарии разработки кадровой политики организации. Стратегическая архитектура корпоративного интеллектуального портфеля организации. Организационный инжиниринг. Персонал как основной стратегический партнер и «внутренний» клиент организации. Специфика стратегического управления персоналом по целям и по ценностям. Холдинговые структуры управления. Проектная структура управления. Организация как объект социологического анализа.

## **Тема 3. Организация как социальная система по управлению поведением сотрудников**

Методология научного исследования организационных процессов. Организация как социально-экономическая система. Эффективность функционирования организационной структуры. Концептуальная схема организации и ее целевая структура. Конкурентоспособность компании. Позиционный анализ организации. Понятийный банк корпоративного управления. Акционерное общество как основа корпорации. Специфика корпораций в России. Сущность и структура корпоративного управления. Теории организационного поведения. Социальные регуляторы в социальной системе. Теория институциональных изменений.

## **Тема 4. Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели**

Межорганизационные формы бизнеса. Глобализация бизнеса. Организация как совокупность бизнес-процессов. Типология организаций. Альтернативные парадигмы организационного процесса. Теория самоорганизации. Основные организационные модели. Теории лидерства в менеджменте (по С.Р. Филоновичу). Концепции ситуационного лидерства. Организационная структура управления. Принципы построения организационных структур. Организационные формы бизнес-структур: концерн, конгломерат, консорциум, синдикат, пул, ассоциация, стратегический альянс и др. Парадигматический кризис менеджмента. Основные факторы деменеджеризации. Виртуализация и сетизация современных организаций. Перспективы развития организационных структур. Управление организационными процессами. Организационные изменения как фактор устойчивости организации. Кросс-функциональный профессионализм менеджеров. Рациональная самоорганизация как новая парадигма менеджмента.

## **Раздел 2. Технологическое проектирование организационных структур**

## **Тема 1. Разработка перспективных направлений развития организационных структур**

Парадигматический кризис менеджмента. Корпоративные организационные структуры. Семантика понятий «организационное проектирование», «корпоративная архитектура», «корпоративный профиль компании», «конкурентоспособность организации», «конкурентоспособность менеджмента», «конкурентоспособность предпринимательской идеи». Стратегическая архитектура корпоративного интеллектуального портфеля организации. Процедурная логика технологического проектирования стратегического управления организацией. Анализ стратегического плана развития организации. VISION организации. Проблема многовариантности стратегического управления организацией. Социальный рейтинг управленческой команды. Концепции организационного развития. Обучающаяся организация: семантика понятия. Управление знаниями. Интеллектуальное моделирование. Стратегемы как долгосрочные конкурентные преимущества компании. Модели успешного управления организационными изменениями (Л. Грейнер, Дж. Коттер и др.). Реинжиниринг: семантика понятия. Разработка оптимальной стратегии развития организации и диагностика ее конкурентоспособности. Виртуализация и сетизация организаций.

## **Тема 2. Организационный проект: процедурная логика проектирования**

Организация как вид социальной системы. Функции социальной организации. Организационные переменные. Управление знаниями в корпорациях. Организационный проект и модель жизненного цикла инновационной продукции. Сценарии корпоративного управления. Самообучающаяся организация: семантика понятия. Проектно-ориентированные формы управления корпорациями на основе современных систем менеджмента качества. Корпоративный менеджмент в рамках мультикультурного контекста. Специфика предпринимательских культур и межкультурных различий. Организационные изменения: семантика понятия. Основные виды корпоративных трансформаций. Управление бизнес – портфелем организации. Стратегия конкурентного сотрудничества. Организационные формы интеграции организации.

## **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Проверяется степень освоения следующих компетенций: ПК-5

4.1.1. В ходе реализации дисциплины: Б1.В.ОД.2 «Организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 1.</b>	Организационное поведение: сущность и специфические особенности	опрос, тестирование, эссе
Тема 1	Организационное поведение: семантика понятия и специфика	опрос, диспут, эссе
Тема 2	Сценарии организационного развития и модели организационного поведения	опрос, тестирование
Тема 3	Организация как социальная система по управлению поведением сотрудников	опрос, тестирование, эссе

Тема 4	Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели	опрос, тестирование, эссе
<b>Раздел 2.</b>	<b>Технологическое проектирование организационных структур</b>	опрос, тестирование, эссе
Тема 1	Разработка перспективных направлений развития организационных структур	опрос, диспут, эссе
Тема 2	Организационный проект: процедурная логика проектирования	опрос, тестирование, эссе

#### 4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств)

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена в письменной форме: написания самостоятельной работы.

#### 4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

##### **Раздел 1. Организационное проектирование системы управления персоналом: сущность и специфические особенности**

##### **Тема 1.1 Организационное проектирование системы управления персоналом: семантика понятия и специфика**

1. Семантика понятий «организация», «организационное проектирование системы управления персоналом».
2. Историография и методология современного корпоративного менеджмента.
3. Анализ современных публикаций по изучаемой проблематике (Аганбегяна А.Г., Веснина В.Р., Гуркова И.Б., Дементьевой А.Г., Каткало В.С., Мазура И.П., Мильнера Б.З., Пригожина А.И., Шапиро В.Д.).
4. Методология научного исследования организационных процессов.
5. Организация как социально-экономическая система.
6. Эффективность функционирования организационной структуры.
7. Концептуальная схема организации и ее целевая структура.
8. Конкурентоспособность компании.
9. Позиционный анализ организации.
10. Понятийный банк корпоративного управления.
11. Акционерное общество как основа корпорации.
12. Специфика корпораций в России.
13. Сущность и структура корпоративного управления.

##### **Тема 1.2 Сценарии организационного развития**

1. Организация как совокупность бизнес-процессов.
2. Типология организаций.
3. Альтернативные парадигмы организационного процесса.
4. Теория самоорганизации.
5. Основные организационные модели.
6. Теории лидерства в менеджменте (по С.Р. Филоновичу).
7. Концепции ситуационного лидерства.
8. Организационная структура управления.
9. Принципы построения организационных структур.
10. Организационные формы бизнес-структур: концерн, конгломерат, консорциум, синдикат, пул, ассоциация, стратегический альянс и др.
11. Парадигматический кризис менеджмента.
12. Основные факторы деменеджеризации.

13. Виртуализация и сетизация современных организаций.
14. Перспективы развития организационных структур.
15. Управление организационными процессами.
16. Организационные изменения как фактор устойчивости организации.
17. Кросс-функциональный профессионализм менеджеров.
18. Рациональная самоорганизация как новая парадигма менеджмента.
19. Органы управления корпораций.

### **Тема 1.3 Организация как социальная система**

1. Корпоративные организационные структуры.
2. Семантика понятий «организационное проектирование», «корпоративная архитектура», «корпоративный профиль компании», «конкурентоспособность организации», «конкурентоспособность менеджмента», «конкурентоспособность предпринимательской идеи».
3. Стратегическая архитектура корпоративного интеллектуального портфеля организации.
4. Процедурная логика технологического проектирования стратегического управления организацией.
5. Анализ стратегического плана развития организации.
6. Разработка модели компетенций персонала в соответствии со стратегическим планом развития организации.
7. VISION организации. Проблема многовариантности стратегического управления организацией.
8. Социальный рейтинг управленческой команды.
9. Концепции организационного развития.
10. Обучающаяся организация: семантика понятия.
11. Управление знаниями.
12. Интеллектуальное моделирование.
13. Стратегемы как долгосрочные конкурентные преимущества компании.
14. Модели успешного управления организационными изменениями (Л. Грейнер, Дж. Коттер и др.).
15. Реинжиниринг: семантика понятия.
16. Разработка оптимальной стратегии развития организации и диагностика ее конкурентоспособности.
17. Основные функции и роль совета директоров.

### **Тема 1.4 Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели**

1. Управление знаниями в корпорациях.
2. Инновационный проект и модель жизненного цикла инновационной продукции.
3. Сценарии корпоративного управления.
4. Самообучающаяся организация: семантика понятия.
5. Проектно-ориентированные формы управления корпорациями на основе современных систем менеджмента качества.
6. Корпоративный менеджмент в рамках мультикультурного контекста.
7. Специфика предпринимательских культур и межкультурных различий.

8. Организационные изменения: семантика понятия.
9. Основные виды корпоративных трансформаций. Управление бизнес – портфелем корпорации.
10. Российская модель корпоративного управления.
11. Англо-американская и германская модели корпоративного управления.
12. Корпоративная социальная ответственность: этика бизнеса.
13. Стандарты и кодексы.
14. Банкротство как инструмент корпоративного контроля.

## **Раздел 2. Раздел 2. Технологическое проектирование организационных структур**

### **Тема 2.1 Разработка перспективных направлений развития организационных структур**

1. Корпоративный ассессмент как система взаимосвязанных диагностических методов.
2. Диапазон рабочей полезности предлагаемых диагностических методик: критериальное интервью, экспертный опрос, групповая дискуссия, деловая игра, работа с кейсами, стратегическая сессия, бизнес-симуляция и др.
3. Работа с экспертной группой.
4. Технология организации и проведения оценочных мероприятий.
5. Проведение интеграционной сессии.
6. Подготовка отчета по результатам ассессмент-сессии.
7. Стратегические модели управления организационным развитием.
8. Специфика сценарного анализа.
9. Основные этапы сценарного анализа.
10. Разработка матрицы сценариев организационного развития.
11. Методики, применяемые с целью диагностики стратегической позиции организации на рынке (SWOT-анализ, модели анализа бизнес-портфеля и конкурентных преимуществ компании, матрица «продукты – рынки» И. Ансоффа, методики анализа конкурентных сил М. Портера, бенчмаркинг, методики BSC, KPI, MBO, PM).
12. Коучинг.
13. Грейдинговая оценка персонала.
14. Профильные бизнес-кейсы.

### **Тема 2.2 Организационный проект: процедурная логика проектирования**

1. Семантика понятий «управленческий аудит» и «системный мониторинг».
2. Направления аудиторской деятельности.
3. Технологическое проектирование аудиторских процедур.
4. Разработка долгосрочной стратегии развития компании.
5. Оценка результативности и эффективности деятельности компании, ее структурных подразделений.
6. Поведенческие модели участников аудиторской деятельности.
7. Специфические особенности методического инструментария управленческого аудита.
8. Специфика управленческого аудита.
9. Моделирование оценочного инструментария управленческого аудита.

10. Основные профессиональные позиции аудиторов: менеджер проекта, проектировщик, интервьюер, супервизор, оператор первичной обработки данных, эксперт-наблюдатель.
11. Отчетная документация.
12. Условия максимальной достоверности, объективности, оперативности и рентабельности управленческого аудита.
13. Менеджмент корпоративной безопасности.

**Темы творческой работы по дисциплине «Организационное поведение»  
(форма – проект)**

1. Социальный рейтинг управленческой команды.
2. Стратегемы как долгосрочные конкурентные преимущества компании.
3. Организационно-управленческие аспекты реализации компетентностного подхода.
4. Результативность и эффективность работы организации.
5. Ассессмент-центр: организация и технология работы.
6. Специфика сбора и анализа управленческой информации.
7. Корпоративный ассессмент-центр как система взаимосвязанных диагностических методов.
8. Разработка корпоративного имиджа организации: алгоритм действий.
9. Планирование и бюджетирование бизнес – процессов компании.
10. Разработка корпоративной политики организации: алгоритм действий.
11. Проектирование корпоративного профиля компании.
12. Специфика проведения стратегических исследований.
13. Управленческий аудит: сущность и прикладное назначение.
14. Организационная диагностика: специфика оценочного инструментария.
15. Алгоритм разработки стратегического плана деятельности компании.
16. Современный концепции корпоративного менеджмента.
17. Оценка интеллектуального капитала организации: цели, функции и прикладное назначение.
18. Командный менеджмент организации.
19. Слияния и поглощения как способ развития корпораций.
20. Модели организационных изменений в организации.
21. Критерии эффективности управления организацией.
22. Технология процесса принятия управленческого решения.

**Темы эссе и докладов (формирование компетенции (ПК-5)).**

1. Анализ и конструирование организации.
2. Управление организацией в условиях управления глобальной окружающей средой.
3. Применение «японской модели» в условиях реструктуризации российской организации.
4. Организационная культура как основа управления организационным поведением в фирме.
5. Развитие организационной этики в организации.
6. Персональное развитие в организации: аспекты карьеры работника.
7. Управление групповым поведением в организации.
8. Мотивация и результативность организации.
9. Стратегия и управление изменениями в организации.
10. Лидерство и руководство в управлении организацией: природа и функции.

11. Проектирование коммуникационных систем в организации.
12. Место и роль организационного конфликта в управлении организацией.
13. Управление конфликтом как функция руководства.
14. Структурные методы управления организационными конфликтами.
15. Управление организационным поведением в международном бизнесе.
16. Управление процессом нововведений в организации.
17. Способы управления стрессом на уровне личности и на уровне организации.
18. Профессиональная карьера и формирование организационного поведения.
19. Формирование и развитие у сотрудников культуры делового общения.
20. Формирование HR-бренда организации.

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

**4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	способность управлять персоналом организации (предприятия), готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами	ПК-5.1	способность управлять персоналом организации (предприятия)

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-5.1: способность управлять персоналом организации (предприятия)	Раскрывает основные понятия и термины, применяемые в области управления персоналом организации Использует приемы эффективной межличностной коммуникации в профессиональной сфере Организует работу трудового коллектива с учетом социально-психологических особенностей работников	Демонстрирует комплексные знания понятий и терминов, применяемых в области управления персоналом организации Грамотно использует приемы эффективной межличностной коммуникации в профессиональной сфере Самостоятельно организует работу трудового коллектива с учетом его особенностей

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

Типовые контрольные задания или иные материалы (типовые оценочные

материалы), необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций (ПК-5.1) в процессе освоения образовательной программы.

**Перечень примерных вопросов для самостоятельного изучения по дисциплине  
(освоение компетенций ПК-5)**

1. Организационное проектирование системы управления персоналом: сущность, прикладное назначение.
2. Управление персоналом организации как самостоятельный вид социально-экономической деятельности.
3. Управленческое предназначение организационной диагностики.
4. Стратегия развития бизнеса с точки зрения управления человеческими ресурсами.
5. Управление организацией: система ключевых показателей результативности деятельности.
6. Проектирование корпоративного профиля компании.
7. Организационные структуры: типология.
8. Поведенческие модели сотрудников компании.
9. Развитие организационных структур управления.
10. Разработка корпоративной модели стратегического управления организацией.
11. Оценка социальной среды организации как фактора принятия управленческих решений.
12. Планирование и бюджетирование корпоративных программ.
13. Компания как объект социологического анализа.
14. Диагностика управленческой структуры компании.
15. Риск – анализ корпоративной модели стратегического управления организацией.
16. Специфика социологического анализа деятельности организации.
17. Стратегические бизнес – ориентации компании.
18. Интеллектуальный капитал как организационный бизнес – актив компании.
19. Разработка корпоративной программы проведения социологического мониторинга.
20. Организационный проект: этапы проектирования.
21. Разработка программы корпоративного управления организацией: алгоритм действий.
22. Планирование и бюджетирование оптимальных корпоративных стратегий.
23. Корпоративный ассессмент: сценарии организационного развития.
24. Управленческий аудит: системный мониторинг показателей результативности работы компании.
25. Историография и методология корпоративного менеджмента.
26. Конкурентоспособность компании.
27. Корпоративный профиль компании.
28. Понятийный банк корпоративного управления организацией.
29. Процедурная логика технологического проектирования стратегического управления организацией.
30. Анализ стратегического плана развития организации.
31. VISION организации.
32. Разработка оптимальных корпоративных стратегий и диагностика их жизнеспособности.
33. Результативность и эффективность работы компании: критерии оценки.
34. Стратегическая архитектура корпоративного интеллектуального портфеля организации.
35. Персонал как основной стратегический партнер организации.
36. Создание корпоративного бренда компании.



37. Корпоративный ассессмент как система взаимосвязанных диагностических методов.
38. Организационное проектирование: семантика понятия, оптимальная модель.
39. Модели организационных изменений.
40. Концепции ситуационного лидерства.
41. Управление организационными процессами.
42. Типология организаций.
43. Разработка матрицы сценариев организационного развития.
44. Структура корпоративного менеджмента.
45. Корпоративная информационная система.
46. Функции корпоративного менеджмента.
47. Перспективы корпоративного менеджмента в России.
48. Управление знаниями в корпорациях.
49. Основные парадигмы корпоративного управления.
50. Социальный рейтинг управленческой команды.
51. Стратегемы как долгосрочные конкурентные преимущества компании.
52. Организационно-управленческие аспекты реализации компетентностного подхода.

**Оценочный тест промежуточной аттестации (примерный вариант)  
по дисциплине «Организационное поведение»**

**Тест «Лидер»**

Выберите один из вариантов ответа.

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих:

а) да; б) нет.

2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы:

а) да; б) нет.

3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы нежелание высказать свое мнение, даже когда необходимо его высказать:

а) да; б) нет.

4. Нравилось ли вам в детстве руководить играми ваших маленьких друзей:

а) да; б) нет.

5. Испытываете ли вы большое удовольствие, когда вам удастся убедить кого-либо, кто вам до этого возражал:

а) да; б) нет.

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком:

а) да; б) нет.

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть творение небольшого числа выдающихся личностей»:

а) да; б) нет.

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность:

а) да; б) нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в беседе с людьми:

а) да; б) нет.

10. Доставляет ли вам удовольствие, когда вы видите, что окружающие побаиваются вас:

а) да; б) нет.

11. Во всех обстоятельствах (рабочее собрание, дружеская компания) стараетесь ли вы занять такое место за столом, чтобы оно позволяло вам легче всего контролировать ситуацию и привлекать к себе некоторое внимание:

а) да; б) нет.

12. Считаете ли вы обычно, что производите впечатление импозантного человека:

а) да; б) нет.

13. Считаете ли вы себя мечтателем:

а) да; б) нет.

14. Легко ли вы теряетесь, если люди, которые находятся в вашем окружении, не согласны с вашим мнением:

а) да; б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих (спортивных, развлекательных и т.п.) групп:

а) да; б) нет.

16. Если мероприятие, которым вы занимаетесь, не дает ожидаемых результатов:

- а) вы рады, если ответственность возложат на кого-то другого;
- б) умеете взять на себя всю ответственность за решение, которое было принято.

17. Какое из этих двух мнений приближается к вашему собственному:

а) настоящий руководитель должен сам делать дело, вникая во все мелочи;

б) настоящий руководитель должен уметь управлять.

18. С кем вы предпочитаете работать:

а) с людьми покорными;

б) с людьми строптивыми.

19. Стараетесь ли вы избегать горячих дискуссий:

а) да; б) нет.

20. Часто ли вы в детстве сталкивались с властностью вашего отца:

а) да; б) нет.

21. Умеете ли вы в профессиональной дискуссии привлечь на свою сторону тех, кто раньше с вами был не согласен:

а) да; б) нет.

22. Представьте, что вы заблудились в лесу вместе с друзьями, приближается вечер. Нужно принять решение:

а) вы считаете, что решение должен принять человек, наиболее компетентный в группе;

б) вы просто полагаетесь на решение других.

23. Есть выражение: «Лучше быть первым в деревне, чем вторым в городе». Если бы вы делали выбор, то что бы вы предпочли:

а) быть первым в деревне;

б) быть вторым в городе.

24. Считаете ли, что вы оказываете сильное влияние на других людей:

а) да; б) нет.

25. Может ли неудачный прошлый опыт заставить вас никогда больше не проявлять значительной личной инициативы:

а) да; б) нет.

26. С вашей точки зрения, истинный лидер группы тот:

а) кто самый компетентный;

б) у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понимать (оценивать) людей:

а) да; б) нет.

28. Умеете ли вы ценить дисциплину:

а) да; б) нет

29. Какой из двух типов руководителей кажется вам предпочтительным:

а) тот, который все решает сам;

б) тот, который постоянно советуется.

30. Какой из двух типов руководства, по вашему мнению, наиболее благоприятен для эффективной работы предприятия:

а) коллегиальный тип;

б) авторитарный тип.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вашим хорошим отношением к ним:

а) да; б) нет.

32. Какой из двух следующих портретов больше соответствует вашему образу:

а) громкий голос, экспрессивные жесты, острословие;

б) негромкий голос, сдержанные жесты, неторопливые ответы.

33. На рабочем совещании вы один (одна) имеете мнение, противоположное мнению других, но вы уверены в своей правоте. Как вы поведете себя:

а) промолчите;

б) будете отстаивать свою точку зрения.

34. Считают ли вас человеком, который подчиняет и свои, и чужие интересы только интересам дела:

а) да; б) нет.

35. Если на вас возложена очень большая ответственность за какое-то дело, то испытываете ли вы при этом чувство тревоги:

а) да; б) нет.

36. Что вы предпочли бы в своей профессиональной деятельности:

а) работать под руководством хорошего руководителя;

б) работать, ощущая независимость.

37. Считаете ли вы справедливым утверждение: «Чтобы семейная жизнь была удачной, нужно, чтобы важные решения принимались одним из супругов»:

а) да; б) нет.

38. Случалось ли вам покупать что-то, в чем вы не испытывали необходимости, под влиянием мнения других:

а) да; б) нет.

39. Считаете ли вы, что ваши организаторские способности выше средних:

а) да; б) нет.

40. Как вы обычно ведете себя, встретившись с трудностями:

а) трудности обескураживают;

б) трудности заставляют действовать активнее.

41. Часто ли вы делаете резкие упреки сотрудникам, когда они их заслуживают:

а) да; б) нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система успешно выдерживает напряженный жизненный темп:

а) да; б) нет.

43. Каким образом вы предпочтете произвести реорганизацию фирмы:

а) немедленно;

б) постепенно.

44. Сумеете ли вы при необходимости прервать слишком болтливую собеседника:

а) да; б) нет.

45. Согласны ли вы с утверждением «Чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»:

а) да; б) нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-то выдающееся:

а) да; б) нет.

47. Кем вам в молодости хотелось стать:

- а) известным художником, композитором, поэтом и т.д.;  
б) руководителем коллектива.

48. Какую музыку вам приятнее слушать:

- а) торжественную, громкую;  
б) классическую, тихую.

49. Испытываете ли вы волнение при встрече с влиятельными личностями:

- а) да; б) нет.

50. Часто ли вы считаете, что у другого человека более сильная воля, чем у вас:

- а) да; б) нет.

Ключ к тесту.

Подсчитайте количество набранных баллов. При ответе вы получаете балл только за вариант «а» или «б» (см. таблицу).

Вопрос	Правильный ответ	Вопрос	Правильный ответ	Вопрос	Правильный ответ
а	б	б	б		
а	б	б	б		
б	а	а	а		
а	а	а	б		
а	а	а	а		
б	а	а	б		
а	а	а	а		
б	б	б	а		
б	а	а	а		
а	б	б	а		
а	а	а	б		
а	б	б	а		
б	б	б	б		
б	а	а	а		
а	а	а	б		
б	а	а	б		
б	а				

До 25 баллов — лидерство выражено слабо;

26— 35 баллов—средняя выраженность лидерства;

36—40 баллов — лидерство выражено в сильной степени;

40 баллов и более — склонность к диктату.

**Шкала оценивания.**

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 50% из 100% (или 50 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
81-100	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
66-80	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
51-65	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-50	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся набрал менее 50 баллов,

- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить

оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умения работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умения соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

### Шкала 1. Оценка сформированности отдельных элементов компетенций

Обозначения		Формулировка требований к степени сформированности компетенции		
Цифр	Оценка	Знать	Уметь	Владеть
1	Неудовлетворительно	Отсутствие знаний	Отсутствие умений	Отсутствие навыков
2	Неудовлетворительно	Фрагментарные знания	Частично освоенное умение	Фрагментарное применение
3	Удовлетворительно	Общие, но не структурированные знания	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение	В целом успешное, но не систематическое применение
4	Хорошо	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков
5	Отлично	Сформированные систематические знания	Сформированное умение	Успешное и систематическое применение навыков

### Шкала 2. Комплексная оценка сформированности знаний, умений и владений

Обозначения		Формулировка требований к степени сформированности компетенции
Цифр	Оценка	
1	Неудовлетворительно	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале
2	Удовлетворительно или неудовлетворительно (по усмотрению преподавателя)	Знать на уровне <b>ориентирования</b> , представлений. Субъект учения знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает их в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения
3	Удовлетворительно	Знать и уметь на <b>репродуктивном</b> уровне. Субъект учения знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях
4	Хорошо	Знать, уметь, владеть на <b>аналитическом</b> уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения
5	Отлично	Знать, уметь, владеть на <b>системном</b> уровне. Субъект учения знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания учебной дисциплины, его значимость в содержании учебной дисциплины



#### 4.4. Методические материалы

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций проводятся в соответствии с Уставом Академии (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.05.2012 г. N 473), Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в РАНХиГС (утв. Приказом ректора от 25.01.2012 г. №01-349; изм. от 07.06.2013 г.), Порядке организации и проведения практики студентов, осваивающих в РАНХиГС образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры (утв. Приказом ректора от 11.05.2016 г. №01-2212).

#### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Занятия по дисциплине представлены следующими видами работ: лекциями, практическими занятиями, самостоятельной работой обучающихся.

На практических занятиях обучающиеся должны научиться находить и принимать организационные управленческие решения, выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации, умению принимать взвешенные решения, убеждать в целесообразности этих решений и воплощать решения в жизнь, использовать методы и средства познания, различные формы и методы обучения и самоконтроля, новые образовательные технологии, для своего интеллектуального развития и повышения культурного уровня, организовать свой труд; способность порождать новые идеи, находить подходы к их реализации; научиться способности принимать участие в проектировании организационных действий, умение эффективно исполнять обязанности; выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации, быть готовым к встрече с неожиданно возникающими социальными изменениями, не поддающимися анализу и управлению традиционными методами.

В рамках самостоятельной работы обучающиеся должны самостоятельно подготовить вопросы к практическим занятиям: провести обзор интернет-сайтов, периодической литературы и профессиональных изданий, разработать каталог интернет-ресурсов, составить компендиум, осуществить подготовку к дискуссии (круглому столу), к разработке групповых проектов по заданной теме, осуществить написание творческой работы, подготовку к зачету.

Текущий контроль знаний по дисциплине «Организационное поведение» проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о текущей аттестации студентов по программам ВО и является обязательной.

Текущий контроль знаний по дисциплине проводится в форме опроса и контрольных мероприятий (творческой работы, коллоквиум) по оцениванию фактических результатов обучения.

Объектами оценивания выступают:

- учебная работа студентов по освоению дисциплины (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается по его выступлениям по вопросам практических занятий, на дискуссиях, диспутах, «круглых столах».

Кроме того, оценивание студента проводится на контрольной неделе в соответствии с распоряжением директора Института. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер, учитывает посещаемость и достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание обучающегося на контрольной неделе осуществляется по балльно-рейтинговой системе с выставлением оценок в ведомости и указанием количества пропущенных занятий.

### **Методические рекомендации по составлению доклада**

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций. Доклад по регламенту составляет 10-15 мин.

### **Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся**

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Лидерство как процесс и как статус.
2. Современные лидеры в России и в мире.
3. Лидерство в организационно-командном взаимодействии.
4. Лидерство как индивидуальная жизненная и карьерная стратегия.
5. Мотивация достижения и мотивация к лидерству.
6. Риски в лидерском поведении, их оценка.
7. Стили лидерства, организационная ситуация и принятие качественных решений.
8. Власть и лидерство, источники влияния и авторитет.
9. Лидер как носитель и создатель организационной культуры.
10. Лидерство и управленческие коммуникации.
11. Мотивация и развитие сотрудников.
12. Мифы мотивации.
13. Коучинг сотрудников.

### **Методические рекомендации по написанию теста:**

Тестирование представляет собой выполнение тестового задания (теста), состоящего из 50 вопросов и вариантов ответов на них. Цель тестирования: выявление у обучающихся лидерских качеств и выработка рекомендаций по их развитию. Вопросы предусматривают один правильный вариант ответа. За выбор дается 1 балл.

Время прохождения теста 20 минут. Напротив вопроса, обучающийся ставит отметку, выбирая «а» или «б». Следует подсчитать баллы *До 25 баллов* — лидерство выражено слабо; *26— 35 баллов*—средняя выраженность лидерства; *36—40 баллов* — лидерство выражено в сильной степени; *40 баллов и более* — склонность к диктату.

### **Методические рекомендации по защите кейсов.**

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

### **Рекомендации по подготовке к диспуту, дискуссии (кругового стола):**

Подготовка дискуссии (круглого стола) представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) дискуссии;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов;

### **Обзор периодической литературы и профессиональных изданий**

Результатам обзора периодической литературы является библиографический список.

Библиографический список — обязательный элемент любой научной работы — реферата, курсовой, дипломной работы, диссертации, монографии, обзора, научного отчета. Список включает литературу, используемую при подготовке текста: цитируемую, упоминаемую, а также имеющую непосредственное отношение к исследуемой теме. Большое значение имеет правильное библиографическое описание документов и рациональный порядок расположения их в списке.

Библиографический список, по сути, представляет собой упорядоченные библиографические описания работ, выполненные в соответствии с государственными стандартами. Для составления библиографического списка используется краткое библиографическое описание, состоящее только из обязательных элементов.

### **Методические рекомендации по написанию эссе**

Эссе предусматривает завершающий этап по освоению дисциплины - продолжить выработку умений и навыков самостоятельной работы студентов по изучению учебно-научной литературы, обобщению и углублению полученных знаний. Успешное написание свидетельствует о качественном освоении знаний, об овладении приёмами поиска научной информации и создания письменной речи. Эссе пишется самостоятельно. Объём не должен превышать двух-трёх страниц. На одну из предложенных преподавателем тем записывается только один студент.

#### Критерии оценки эссе

- соответствие теме, полнота раскрытия темы;
- способность аргументировать основные положения и выводы;
- обоснованность, лаконичность, оригинальность содержания;
- умение излагать мысли правильным языком, с соблюдением стилистических, орфографических и пунктуационных норм;
- только общепринятые сокращения и условные обозначения

#### Предлагаемый порядок работы

1. Выбрать тему эссе;
2. Найти 3-5 источников по теме в библиотеке, в Internet;
3. Внимательно изучить, сделать выписки и обобщить собранный материал;
4. Выбрать важные с научной точки зрения моменты и составить набросок текста (изложить необходимые мысли, примеры, цитаты, графики, схемы);
5. Найти те положения, которые выражают Ваш индивидуальный взгляд, ваши оценки и размышления («изюминку» высказывания);
6. Оформить работу и сдать её в файле

Рекомендации по структуре текста: введение, основная часть, заключение.

#### Требования к оформлению работы

Работа должна иметь титульный лист, где указывается название учебного заведения, кафедры, изучаемой дисциплины, тема эссе, фамилия, имя, отчество студента (полностью), шифр и номер группы, форма обучения (очная, заочная), фамилия, имя отчество преподавателя, его учёная степень, звание, должность. Внизу листа - название города, в котором находится учебное заведение, и год написания работы (без знаков препинания).

Эссе печатается на одной стороне стандартного листа формата А4 (210х297), шрифт Times New Roman, 14 кегль, межстрочный интервал - 1,5 (см. приложение 2)

### Методические рекомендации по проведению опроса

Опрос является одним из основных способов учета знаний обучающихся. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные качества устного опроса:

- правильность ответа по содержанию, полнота и глубина ответа
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при опросе).
- использование дополнительного материала (приветствуется, но не обязательно для всех студентов).

## 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

### 6.1. Основная литература

1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Ю.Д. Красовский— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8106.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.П. Басенко, А.А. Романов— Электрон. текстовые данные.— Краснодар: Южный институт менеджмента, 2009.— 337 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9564.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.О. Валеева— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. [Згонник Л.В.](#), Организационное поведение. Учебник. М.: Дашков и К, 2015.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19467.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. [Жуков Б.М.](#), [Романов А.А.](#), [Басенко В.П.](#), Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие, М.: Дашков и К, 2012.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6487.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### 6.2. Дополнительная литература

1. Захарова Т.И. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.И. Захарова— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 344 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10734.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие. – М.: КНОРУС, 2011. – 375 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Баринов В.А. Организационное проектирование. – М.: ИНФРА – М, 2014. – 300 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5476.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. – М.: Магистр: ИНФРА – М, 2013. – 300 с. .— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/3246.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. [Згонник Л.В.](#), Организационное поведение. Учебник. М.: Дашков и К, 2015.
2. [Жуков Б.М.](#), [Романов А.А.](#), [Басенко В.П.](#), Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие, М.: Дашков и К, 2012.

### 6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации // Рос. газ. — 1993. — 25 дек.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ.

## 6.5. Интернет-ресурсы

1. [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru) / – Российская национальная библиотека
2. [www.nns.ru](http://www.nns.ru) / – Национальная электронная библиотека
3. [www.rsi.ru](http://www.rsi.ru) / – Российская государственная библиотека
4. [www.biznes-karta.ru](http://www.biznes-karta.ru) / – Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. [www.rbs.ru](http://www.rbs.ru) / – Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. [www.aport.ru](http://www.aport.ru) / – Поисковая система
7. [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru) / – Поисковая система
8. [www.yandex.ru](http://www.yandex.ru) / – Поисковая система
9. [www.busineslearning.ru](http://www.busineslearning.ru) / – Система дистанционного бизнес образования
10. [www.test.specialist.ru](http://www.test.specialist.ru) / – Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. <http://www.consultant.ru> / – Консультант плюс
12. <http://www.garant.ru> / – Гарант
13. <http://www.value-eng.org/> – Общество функционально-стоимостных аналитиков США
14. <http://www.valuefoundation.org/> – Фонд Л. Майлза
15. <http://ivm.org.uk/> – Институт ФСА Великобритании
16. <http://www.scav-csua.org/> – Канадское общество ФСА
17. [www. // uptp.ru](http://www.uptp.ru) / – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»
18. [http://www. hrm.ru/](http://www.hrm.ru/) – Портал о кадровом менеджменте
19. [http://www. kadrovik.ru/](http://www.kadrovik.ru/) – сайт журнала «kadrovik.ru»
20. [http://www. top-personal.ru/](http://www.top-personal.ru/) – сайт журнала «Управление персоналом»

## 6.6. Иные источники

1. Учебное пособие  
Организационное проектирование системы управления персоналом организации:  
<https://www.ronl.ru/knigi/gosudarstvo-i-pravo/>
2. Учебное пособие: <http://studopedia.ru/organizatsionnoe-proektirovanie-sistemi-upravleniya-personalom.html>
3. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Справочная правовая система «КонсультантПлюс»
4. Министерство финансов: [www.minfin.ru](http://www.minfin.ru)

## 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для обеспечения обучения студентов по дисциплине Академия располагает следующей материально-технической базой:

- лекционными аудиториями, оборудованными видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;
- аудиториями для проведения практических занятий, оборудованными видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет, а также специализированным ситуационным центром для проведения практических занятий в форме кругового стола, ролевой игры и

работы в малых группах для проведения функционально-стоимостного анализа и факторного анализа;

– компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения Microsoft Office, Business Studio.