

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

Факультет «Институт менеджмента и маркетинга»

(наименование института/факультета)

Кафедра «Финансы и страхование»

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом ФИММ

протокол от «28» августа 2017 г. № 3

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.Б.2 Теория организации и
организационное поведение**

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

направление подготовки (специальность)

38.04.02 «Менеджмент»

(код, наименование направления подготовки (специальности))

«Риск - менеджмент и страховой бизнес»

направленность (профиль)

Квалификация выпускника: МАГИСТР

(квалификация)

Форма обучения - очная

(форма(ы) обучения)

Год набора 2018

Москва 2017г.

Автор–составитель:

Медведев В.П, преподаватель

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) _____ (наименование кафедры)

Заведующий кафедрой

«Финансы и страхование» д.э.н.

(наименование кафедры)

(ученая степень) _____ подпись

А. С. Миллерман

(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля).....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости учащихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	10
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	10
6.1. Основная литература.....	
6.2. Дополнительная литература.....	
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	
6.4. Нормативные правовые документы.....	
6.5. Интернет-ресурсы.....	
6.6. Иные источники.....	
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	12

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.2 «Теория организации и организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1) ОК–1 1 этап
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК–2) ОК–2 1 этап

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	ОК-1.1 1 этап	на уровне знаний: методы абстрактного мышления при установлении истины, методы научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей(синтез); знать виды, типы организаций, уровни управленческих решений в организации, системный подход в управлении; психологические основы управления персоналом (классические и современные методики)
		на уровне умений: с использованием методов абстрактного мышления, анализа и синтеза анализировать альтернативные варианты решения исследовательских задач и оценивать экономическую эффективность реализации этих вариантов.
		на уровне навыков: владение навыками действий в нестандартных ситуациях, прогнозировать результаты социальной и этической ответственности за принятые решения; владеть навыками сбора фактов, анализа ситуации, определения критериев при выборе альтернатив
Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	ОК-2.1 1 этап	на уровне знаний: определение понятий социальной и этической ответственности при принятии организационно-управленческих решений, различие форм и последовательности действий в стандартных и не стандартных ситуациях, основы трудовой мотивации персонала, особенности мотивации

	<p>групповой деятельности, понятие «организационная структура» и виды структур и т.д.</p> <p>на уровне умений: анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, осуществлять анализ ситуации, идентифицировать проблемы, определение и выбор критериев, осуществлять все этапы разработки управленческих решений в организации; диагностировать модель организационного поведения и бизнес-среду компании.</p> <p>на уровне навыков: владение целостной системой навыков действий в нестандартных ситуациях, владение навыками количественного и качественного анализа при выработке решения, иметь навык организации индивидуальной и коллективной работы, навык управления персоналом: методы построения системы управления персоналом, применение методов кадрового аудита при проведении внутренних исследований персонала.</p>
--	--

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Курс Б.1. Б.2. «Теория организации и организационное поведение» относится к дисциплинам базовой части профессионального цикла программы магистерской подготовки «Риск-менеджмент и страховой бизнес».

Содержание курса является логическим продолжением содержания курса «Управленческая экономика» и служит основой для освоения курсов «Психология делового общения».

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – 24 академических часа. На самостоятельную работу обучающихся предусмотрено - 84 академических часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КС Р		
Очная форма обучения								
Тема 1	Основы теории организации	18			4		14	О, Т, Д,
Тема 2	Характеристика потенциальных и	18			4		14	О, Д,

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*	КС Р		
Очная форма обучения								
	реальных трудовых ресурсов в России							
Тема 3	Построение системы управления персоналом	18			4		14	О, Д,
Тема 4	Практические аспекты создания устойчивых и эффективных кадровых структур	18			4		14	О, Д,
Тема 5	Некоторые психологические аспекты современной мотивации труда	18			4		14	О, Д,
Тема 6	Управление коллективом и группами	18			4		14	О, Д,
Промежуточная аттестация								Зачёт с оценкой
Всего:		108			24		84	

Примечание:

* – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Основы теории организации

- 1.1. Основные инструменты управления организацией
- 1.2. Типы и модели организаций
- 1.3. Анализ законов, принципов и связей в организациях
- 1.4. Методические основы формирования организационных структур управления
- 1.5. Принципы и методы построения структур управления и факторы.

Тема 2. Характеристика потенциальных и реальных трудовых ресурсов в России

- 2.1. Общая характеристика трудовых ресурсов.
- 2.2. Что такое «деградированное трудовое сознание»? Его составляющие, особенности в зависимости от прежних отраслей занятости.
- 2.3. Различия в менталитете управляющих и управляемых в России.
- 2.4. Тенденции изменения менталитета в связи с современным состоянием экономики системы России.

Тема 3. Построение системы управления персоналом

- 3.1 Принципы построения системы управления персоналом: формирующие и

направляющие.

3.2. Методы построения системы управления персоналом.

3.3. Роль коммуникационных сетей в коллективе. Правила построения эффективных коммуникационных сетей. Барьеры на пути оптимальных коммуникаций.

3.4. Новейшие методы проведения управленческих процедур (отбора, найма, оценки результатов работы, определения оптимального соотношения материального и нематериального стимулирования и другие). Понятие «кадровый аудит». Применение методов кадрового аудита при проведении внутренних исследований персонала.

3.5. Основы принятия решений по управлению персоналом. Американская и японская системы принятия решений и оценка их эффективности. Стили руководства и оценка их эффективности.

Тема 4. Практические аспекты создания устойчивых и эффективных кадровых структур

4.1. Понятие «организационная структура». Виды структур. Принципы их построения и функционирования. Оценка эффективности различных типов структур.

4.2. Органические структуры: природа возникновения, принципы функционирования и условия эффективного применения.

4.3. Возможности и условия построения комбинированной организационной структуры на предприятии. Психологические аспекты эффективного современного управления персоналом.

Практикум «Диагностика модели организационного поведения» - 8 час.

Тема 5. Некоторые психологические аспекты современной мотивации труда

5.1. Базовые понятия: потребности, стимулы, вознаграждение. Необходимость их оптимального учета в управленческой деятельности.

5.2. Эффективные теории мотивации. Возможности и условия их применения на практике.

5.3. Теория параллельной мотивации: сущность и практические выводы.

5.4. Моральное и материальное стимулирование: сущность с точки зрения психологии, значение для работника. Создание эффективных систем стимулирования.

5.5. Особенности мотивации групповой деятельности.

Тема 6. Управление коллективом и группами

6.1. Понятие малых групп. Формальные и неформальные группы и методы управления ими. Стадии развития группы, их значение для управляющего. Специфические групповые характеристики.

6.2. Методы психологического управления формальными управленческими процедурами: совещаниями, увольнением, наймом, отбором, процессом принятия творческих решений и др.

6.3. Психологические механизмы управления индивидуальным и коллективным поведением: основы Теории Игр, графические методы блиц-оценки поведения работника, манипулирование сознательное и несознательное и его опасность для коллектива и управления, психические механизмы встроенных реакций.

6.4. Психологические игры в сфере труда: анализ теории и практики.

6.5. Власть и влияние в современном коллективе. Их виды. Лидерство как процесс и инструмент управления персоналом.

6.6. Проблемы современного коллектива: проблемы назначений; имитационная деятельность; проблемы распределения власти на основе ошибок руководства; проблемы, связанные с отношением к риску.

6.7. Формирование корпоративной культуры как стабилизирующий фактор процесса управления и функционирования.

Практикум «Диагностика бизнес-среды компании» - 8 час.

4. Материалы текущего контроля успеваемости учащихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б.1. Б.2. «Теория организации и организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа:

Опрос, обсуждение

– при проведении занятий семинарского типа:

Диспут

– при проведении практических занятий:

Контрольная работа.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме:

Зачёт с оценкой.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Критерий: кол-во правильных ответов в % от кол-ва вопросов в тесте	Оценка знаний				
	Балл по пятибалльной системе				
	Не знает ничего	Знает плохо	Знает удовлетвор ительно	Знает хорошо	Знает отлично
0	0 баллов				
> 0 < 30		2 балла			
> 30 < 70			3 балла		
> 70 < 90				4 балла	
> 90 - 100					5 баллов

Вопросы к итоговому тесту:

1. Каковы уровни изучения поведения в организации?

- а) личность (индивидуум), группа, организация
- б) менеджмент, личность, коллектив
- в) коллектив, руководитель, подчиненные
- г) социология, психология, антропология

2. Какой из перечисленных этапов не является этапом развития дисциплины «Организационное поведение»?

- а) менеджмент «человеческих отношений»
- б) структурный
- в) классический

г) культурологический

3. При формировании групп специалисты не считают эффективным сочетание только следующих типов темперамента:

- а) холериков и меланхоликов;
- б) сангвиников и меланхоликов
- в) холериков и сангвиников;
- г) флегматиков и сангвиников.

4. Что лежит в основе содержательных теорий мотивации?

- а) изучение иерархии потребностей человека
- б) изучение индивидуально-психологических качеств работника
- в) изучение системы стимулирования в организации
- г) изучение содержания ролей членов данной группы

5. В чем сущность ситуационного подхода к теории лидерства

- а) эффективность лидера зависит не столько от его личностных черт, сколько от стиля его поведения
- б) лидер должен уметь делегировать полномочия для повышения эффективности работы группы
- в) при изменении ситуации лидер должен изменить свой стиль, свое поведение, чтобы достичь эффективности работы группы
- г) в создании модели непрерывного взаимодействия между лидером, его окружением и самим поведением

6. Какой из перечисленных терминов, не является названием общепринятой модели поведения в конфликте (по Томасу-Килмену):

- а) уклонение (избегание)
- б) компромисс
- в) сотрудничество
- г) отклонение (отделение)

7. В чем суть термина «мотив»?

- а) это внешнее побуждение к действию
- б) это внутреннее побуждение к действию
- в) это соединение внутреннего и внешнего побуждения к действию
- г) это реализация побуждения к действию

8. В суть термина «стимул»?

- а) это реализация побуждения к действию
- б) это внутреннее побуждение к действию
- в) это соединение внутреннего и внешнего побуждения к действию
- г) это внешнее побуждение к действию

Шкала оценивания.

Оценка «**отлично**» выставляется, если:

- Работа выполнена по утвержденной процедуре и соответствует полученному заданию;
- Выводы грамотно сформулированы, обоснованы и соответствуют исходной информации;
- Студент правильно и аргументировано ответил на все вопросы при защите работы.

Оценка «**хорошо**» выставляется, если:

- Работа выполнена по утвержденной процедуре и соответствует полученному заданию;
 - Не все выводы соответствуют исходной информации, нарушена логика изложения материала;
 - Студент правильно ответил не на все вопросы при защите работы.
- Оценка «**удовлетворительно**» выставляется, если:
- Работа выполнена, но с нарушением утвержденной процедуры;
 - Структура работы не полностью соответствует полученному заданию;
 - Не все выводы соответствуют исходной информации, нарушена логика изложения материала;
 - Студент не смог правильно ответить на вопросы при защите работы.
- Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется, если:
- Структура работы не соответствует полученному заданию;
 - Выводы не обоснованы, нарушена логика изложения материала;
 - В работе допущены ошибки;
 - Студент не смог правильно ответить на вопросы при защите работы.

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.), Порядком 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).

В части обеспечения освоения дисциплины обучающимся предоставляется раздаточный материал по темам дисциплины.

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, обеспечивающих формирование компетенций, предусмотренных освоением дисциплины, включает:

- проведение тестирования на основе тестов, включающих теоретические вопросы и расчетные примеры;
- проведение опроса по ключевым вопросам, охватывающем содержание дисциплины.

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

Для обеспечения освоения дисциплины обучающиеся учебным планом предусмотрена самостоятельная работа и практические занятия.

Виды самостоятельной внеаудиторной работы :

- самостоятельное изучение разделов курса,
- повторение лекционного материала и материала учебников,
- подготовка к практическим занятиям,
- подготовка к текущему контролю.

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

Список рекомендуемой основной и дополнительной литературы с включением Интернет-источников.

6.1. Основная:

1. Сурков С.А. «Люди на работе: учебник по организационному поведению». М., Дело и сервис, 2005.
2. Культура предпринимательства. Учебное пособие. Питер, 2001.
3. Р.Рюттингер "Культура предпринимательства" Москва, "Экономика", 1992
4. Дж. Грейсон, К.Оделл "Американский менеджмент на пороге XXI века" Москва, "Экономика", 1991
5. М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури "Основы менеджмента" Москва, "Дело", 2006
6. П.Друкер "Как выйти в лидеры" Москва, BookChamberInternational, 1992
7. В.Г.Зазыкин, А.П.Чернышев "Менеджер: психологические секреты профессии" Москва, "Дело", 1992
8. Г.Селье "Когда стресс не приносит горя" Москва, МНПП "РЭНАР", 1992
9. П.Дизель, У.Маккинли Раньян "Поведение человека в организации" Москва, Фонд "За экономическую грамотность", 1993
10. Даниэль Дэна "Преодоление разногласий: как улучшить взаимоотношения на работе и дома" Москва, ИЧП "Палантир" 1994
11. Н.И.Козлов "Как относиться к себе и людям или Практическая психология на каждый день" Москва, "Новая школа", 1994

6.2. Дополнительная:

1. Н.И.Козлов «Философские сказки» Москва, «Новая школа», 1996
2. В.М.Шепель «Имиджеология» Москва, «Экономика», 1993
3. В.М.Шепель "Секреты личного обаяния" Москва, ИО "Юнити" "Культура и спорт", 1994
4. Э.А.Уткин "Экономика, рынок, предпринимательство" Москва, 1995
5. Э.А.Уткин "Самоменеджмент" Москва, 1995
6. В.Каппони, Т.Новак "Сам себе психолог" Спб., "Питер", 1994
7. В.И.Бенедиктова "О деловой этике и этикете" Москва, 1994
8. Э.А.Уткин, А.И.Кочеткова «Управление персоналом в малом и среднем бизнесе» Москва, АКАЛИС, 1996
9. Э.А.Уткин, А.И.Кочеткова «Рекламное дело» Москва, «Тандем», 1997
10. Г.З.Базаров, С.Г.Беляев, Л.П.Белых «Теория и практика антикризисного управления» Москва, ЮНИТИ, 1996
11. Гари Десслер «Управление персоналом» Москва. БИНОМ, 1997
12. В.Н.Чернышев, А.П.Двинин «Человек и персонал в управлении» Санкт-Петербург, ЭНЕГРОАТОМИЗДАТ, 1997.

6.3. Нормативные правовые акты

1. **Гражданский кодекс Российской Федерации (часть I)** [Текст] : кодекс от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 06.04.2011) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. - № 32. - Ст.3301.
2. **Гражданский кодекс Российской Федерации (часть II)** [Текст] : кодекс от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 07.02.2011) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. - № 5. - Ст.410.
3. **Трудовой кодекс РФ**[Текст]:(принятГДФСРФ21.12.2001)от30декабря2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 18.07.2011) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
4. **Об акционерных обществах** [Текст] :Федер. закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ (ред. от 28.12.2010) // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 1996. - № 1. - Ст. 1.

6.4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Теория управления: Учебник/Под общ. ред. Гапоненко А.Л. и Панкрухина А.П. изд. 3-е, доп. и перераб. – М.: Изд-во РАГС, 2014.
2. Баранников А.Л., Земляков Д.Н., Иванова С.П., Орехов С.А. Корпоративное управление: учебное пособие- М. Юрайт, 2017, - 234 с.

6.5. Интернет-ресурсы

1. www.kadrovik.ru (сайт должностных инструкций)
2. <http://www.finart.ru> ФинАрт.
3. <http://www.minfin.ru> . Официальный сайт Минфина РФ.
4. <http://www.mosnalog.ru/index.asp> . Официальный сайт МНСРФ
5. www.finam.ru
6. www.micex.ru
7. www.rbc.ru

Средства информационной поддержки

Справочно-правовая система «Консультант плюс».

Справочно-правовая система «Гарант».

Сайты крупнейших консалтинговых фирм

1. Deloitte&Touche ЗАО Делойт и Туш СНГ <http://www.deloitte.com>
2. ЭрнстэндЯнгErnst&Young<http://www.ey.com/global/content.nsf/Russia/Home>
3. KPMG International (ЗАО «КПМГ») <http://www.kpmg.ru>
4. PricewaterhouseCoopers International Limited <http://www.pwc.com>

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы: читальные залы библиотеки.

Программное обеспечение: MS Office Professional Plus 2016.

Доступные ресурсы информационной среды академии включают:

- электронное хранилище научно-образовательных ресурсов с возможностями удаленного доступа на базе современного телекоммуникационного комплекса;
- базы данных электронных публикаций, электронных периодических изданий научного и учебно-методического направления;
- медиа-студия для проведения телеконференций;
- электронный библиотечный фонд.

Информационные справочные системы:

Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>;

Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>;

Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru;

Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru;

Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru;

Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>;

Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>;

Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.

7.1. Список учебно-лабораторного оборудования:

- персональный компьютер с выходом в Интернет;
- мультимедийный проектор.

7.2. Программные, технические и электронные средства обучения и контроля знаний слушателей:

Microsoft Excel.